

SKRIFTER FRÅN INSTITUTIONEN FÖR ARBETSVETENSKAP NR 10

Det tekniska spelet

Förhandlingar om arbete, teknik och kön i relation till införande av nya informationssystem

Frida Wikstrand



GÖTEBORGS UNIVERSITET



MALMÖ HÖGSKOLA

© Frida Wikstrand

Malmö 2011

ISBN: 978-91-979299-1-2

ISSN: 1651-6125

Avhandlingen finns även i fulltext på:

<http://hdl.handle.net/2077/24102>

Omslagsbild: Aase Torstensson

Tryck: Geson Hylte Tryck, Göteborg 2011



Abstract

- Title: The technical game. Negotiation of work, technology and gender in relation to the introduction of new information systems
- Language: Swedish with an English summary
- Keywords: Gender, femininities, masculinities, new technology, nurses, negotiation, gender division of labor, symbolic gender, gender identity, mirroring process, life story, work identity, everyday practices, ICT
- ISBN: 978-91-979299-1-2

This thesis aims to study how information systems are received and interpreted by the employees of two organizations: the Hospital and Electricity company. I am interested in how work tasks and professional identities at these workplaces are coded by class and gender, and whether - and if so how - these encodings or constructions affect how employees perceive the information systems and the changes brought about by the new information system. Furthermore, the aim is to explain how the organizational context affects the way in which a new information system is received and interpreted, and how this is affected by the construction of masculinities and femininities. 35 life story interviews were conducted at the two workplaces. The interviews were focused on the effects, on the everyday- and working life of employees, brought about by the introduction of new information systems: the electronic journal Melior at the Hospital and the business system SAP at the Electricity Company. Another focus dealt with if – and if so, how, -the new technology had impact on the relationship with other occupational groups and professionals at the workplace.

As its starting point, the dissertation adopts a theoretical patchwork based on Hardings' three processes: *genders symbolism*, *gender structure* and *individual gender*. The concepts *femininities* and *masculinities* are used to discuss and analyze constructions of identities at work. The process of division of labor and concepts of *professional closures* are used to analyze negotiations within and between different groups. A theoretical concept, *mirroring processes*, is used to show how different parts of an individual's life are linked together and how structures in different part of life reproduce and strengthen each other.

The thesis argues that various organizational circumstances have an impact on how employees receive and interpret the new technology. From the perspective of class and gender, it becomes evident how technology is not simply ascribed different roles at different workplaces. These roles are also assigned a symbolic value that is largely based on gender. It is also clear that the role assigned to technology depends on the division of labor and may, in turn, influence the current division of labor at the workplace through negotiations concerning the new technology. It becomes clear that gender- and class structures are produced and reproduced through negotiations and the employees' handling of the new information systems. The thesis argues that the interviewees' construction of professional identities influence their understanding of changes in their own work when new information systems have been introduced. The dissertation also argues that the way femininities and masculinities are constructed within professional identities affect how employees view their work and the new technology.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

FÖRORD

KAPITEL 1

INLEDNING..... 15

KAPITEL 2

BAKGRUND EN PRESENTATION AV ARBETSPLATSERNA..... 17

 SJUKHUSET 17

 ELBOLAGET..... 26

KAPITEL 3

SYFTE, FRÅGESTÄLLNINGAR OCH AVHANDLINGENS DISPOSITION..... 35

 DISPOSITION 35

KAPITEL 4

TIDIGARE FORSKNING..... 37

 ETT BRETT FORSKNINGSFÄLT – FORSKNING OM IT, MAKT OCH ARBETSMILJÖ..... 37

 IT KONSTRUERAS SOCIALT 39

 TEKNIKIMPLEMENTERINGAR, KÖN OCH KLASS..... 44

 YRKESIDENTITET OCH STATUS 50

 SAMMANFATTANDE DISKUSSION AV TIDIGARE FORSKNING 52

KAPITEL 5

METOD OCH METODOLOGI 55

 INLEDNING 55

 LIVSBERÄTTELSEFORSKNING..... 56

 FALLSTUDIER 62

 URVALSPROCESSEN 64

 HUR JAG HAR GÅTT TILL VÄGA 67

 ETISKA ÖVERVÄGANDEN 69

KAPITEL 6

TEORETISKA UTGÅNGSPUNKTER..... 71

 ETT TEORETISKT LAPPTÄCKE 71

 SYMBOLISKT KÖN..... 81

 KÖNSARBETSDELNINGEN OCH ARBETSDELNINGEN 82

 KONSTRUKTION AV YRKES- OCH KÖNSIDENTITETER..... 89

 SPEGLINGSPROCESSER I VARDAGEN..... 92

 ATT SE NYANSERNA I LAPPTÄCKET 93

KAPITEL 7

EXEMPLET SJUKSKÖTERS KOR	95
FORSKNING OM SJUKSKÖTERS KORS ARBETE	95
SJUKSKÖTERS KORNAS ARBETE	98
OM DOKUMENTATIONEN PÅ SJUKHUSET	103
KARRIÄRVALET – OM ATT BLI ETT OMVÅRDANDE SUBJEKT	110
RELATIONER TILL ANDRA YRKESGRUPPER OCH PROFESSIONER	115
TALET OM OMVÅRDAD OCH KONSTRUKTION AV FEMININITETER	120
UNDERSKÖTERS KORNA	126
LÄKARNA	130
TEKNIKEN OCH SÄRHÅLLNING AV YRKESGRUPPER	133
IFRÅGASATT PROFESSIONELL ETIK	135
OM NY TEKNIK, ÅLDER OCH KÖN	138
DISKUSSION - EXEMPLET SJUKSKÖTERS KOR	140

KAPITEL 8

EXEMPLET TEKNISKA TJÄNSTEMÄN	143
FORSKNING OM TEKNIKER OCH INGENJÖRER	143
DE TEKNISKA TJÄNSTEMÄNNENS ARBETE	145
VÄGEN TILL KONTORET OCH TALET OM KLASSRESAN	147
KONSTRUKTION AV YRKESIDENTITET	150
KLASS OCH KÖN PÅ ELBOLAGET	152
KONSTRUKTION AV MASKULINITET OCH FÖRHANDLINGAR OM SAP	160
ADMINISTRATÖRERNA	162
INGENJÖRER OCH SPECIALISTER	166
KONSTRUKTIONEN AV YRKESIDENTITET OCH ADMINISTRATIVA SYSTEM	170
ATT HANTERAR FÖRÄNDRINGAR I DET EGNA ARBETET	175
DISKUSSION - EXEMPLET TEKNISKA TJÄNSTEMÄN	176

KAPITEL 9

SAMMANFATTANDE ANALYS	181
ORGANISATORISKA FÖRUTSÄTTNINGAR	181
REPRODUKTION AV KÖNS- OCH KLASSTRUKTURER	185
YRKESIDENTITETER OCH FÖRÄNDRINGAR I ARBETET	187
FÖRHANDLINGAR UTIFRÅN MASKULINITETER OCH FEMININITETER	191

KAPITEL 10

AVSLUTANDE DISKUSSION	197
-----------------------------	-----

BRYTPUNKTER	198
OM INDIVIDUELLT ANSVAR.....	200
SPEGLINGSPROCESSER.....	201
AVSLUTNINGSVIS.....	203
SUMMARY	205
LITTERATUR	213

FIGUR- OCH TABELLFÖRTECKNING

Figurförteckning

Figur 6.1:

Professionella stängningsförsök s. 85

Tabellförteckning

Tabell: 2.1

Meliors funktioner s. 18

Tabell: 5.1

Intervjuer genomförda på Sjukhuset, Infektionsavdelningen s. 66

Tabell: 5.2

Intervjuer genomförda på Sjukhuset, Akutmottagningen s. 66

Tabell: 5.3

Intervjuer genomförda på Elbolaget, Huvudkontoret s. 67

Tabell: 5.4

Intervjuer genomförda på Elbolaget, Lokalkontoret s. 67

Tabell 9.1

Organisatoriska förutsättningar s. 182

Förord

I mitten av maj för snart åtta år sedan satt jag vid mina föräldrars brygga och tittade ut över Stensjön. Jag hade skrivit färdigt min ansökan för en doktorandtjänst och ett graviditetstest hade just visat att jag var gravid med mitt första barn. Idag har barnet börjat i förskoleklass och det är tid att avsluta detta avhandlingsarbete. Mycket har hänt sedan jag skickade in den vaga idé som skulle komma att bli denna avhandling. När jag nu ska runda av finns det några personer som mer än någon annan påverkat denna berättelse. Först vill jag rikta ett stort tack till alla er som deltagit i studien. Utan era berättelser och tankar hade den här berättelsen inte blivit vad den blivit. Det är omöjligt att lyssna på andra människors livsberättelser utan att själv reflektera över det egna livet. Era livserfarenheter har haft stor betydelse för beslut jag fattat i arbetet med avhandlingen och i mitt privata liv. Jag vill också tacka de personer som öppnat dörrarna in till Sjukhuset och Elbolaget och som fungerat som informanter i denna studie.

Berättelsen startar emellertid några år tidigare i mina första möten med Malmö högskola. Då jag började studera var tanken om att doktorera främmande för mig. Jag hade svårt att identifiera mig med de miljöer jag studerat vid i Danmark och Sverige. I mötet med personalen som arbetade med ”Programmet för kompetensutveckling”, som startade på Malmö högskola hösten 1998, kom jag i kontakt med en grupp forskare, lärare och administratörer som inspirerade mig i sitt sätt att möta och inkludera oss studenter. Det var i denna miljö jag för första gången fick tanken att det skulle vara spännande att gå vidare inom akademien. Tack Stefan Larsson, Peter Billing, Jan Holmer m.fl. som öppnade för denna insikt. Utbildningen kom så småningom att byta namn till Arbetsvetenskap och i den miljö som byggdes upp vill jag särskilt tacka Per Sederblad för din tilltro till att jag skulle klara forskarutbildningen. Utan dig hade denna möjlighet inte öppnats för mig. Jag vill också tacka Malmö högskola som finansierat arbetet med avhandlingen.

En forskarutbildning är inget man genomför och genomgår på egen hand. Många människor har på olika sätt hjälpt och inspirerat mig att komma vidare med detta arbete. För det första vill jag från djupet av mitt hjärta tacka mina tre handledare, Mats Greiff, Jan Holmer och Marita Flisbäck. Mats, tack för alla fina samtal om avhandlingen, strukturer, musiken och livet. Dina synpunkter och insiktsfulla kommentarer har hela tiden drivit arbetet (och mig) framåt. Jan, tack för ditt tålamod och dina noggranna läsningar av mina texter. Marita, som hade modet att komma in i slutet av avhandlingsarbetet, tack för alla samtal och ditt stöd som handledare och vän. Ditt sätt att se de möjligheter i mitt material som jag själv ibland blivit blind för har många gånger hjälpt mig vidare. Institutionen för arbetsvetenskap vid Göteborgs universitet har också varit en viktig miljö för mig under min tid som doktorand. Jag vill tacka forskare och doktorander för den stöttning jag fått på vägen. Anna Piexoto, Hannes Kantelius, Jennie Haraldsson Sidiropoulos, Lina Burström

Bennehult och Gunnar Gillberg, era glada tillrop och uppmuntrande ord på Facebook och IRL har många gånger hjälpt mig att komma vidare! Tack även till övriga doktorander vid Arbetsvetenskapliga institutionen, Göteborgs universitet. Jag vill också tacka Anders Edvik, numera lektor vid Malmö högskola, för alla samtal på tåget mellan Malmö och Göteborg.

Många är de som under de här åren har läst och kritiserat det jag har skrivit. Jag vill tacka Marie Hjalmarsson och Christer Thörnquist för era konstruktiva kommentarer till min avhandlingsskiss och era förslag på hur jag skulle kunna gå vidare med mitt arbete. Henrietta Huzell gjorde mig, i sin granskning av mitt manus vid halvtidsseminariet, uppmärksam på den något snåriga stig jag tagit in på. Tack Henrietta för att du gjorde mig uppmärksam i tid! Jag vill också tacka docent Margareta Oudhuis som fungerade som opponer på slutseminariet och som lämnade många viktiga synpunkter på texten och inte minst mina analyser. Tack också till Anna Piexoto för din kritiska och noggranna läsning av manuset inför slutseminariet och Monica Andersson Bäck för din granskning av kapitlet om Sjuksköterskorna.

Jag har också befunnit mig i en forskar- och undervisningsmiljö vid Malmö högskola. Jag vill här tacka mina kollegor vid Historiska studier, Malmö högskola, för att jag fick komma in i er grupp även att jag inte är historiker. Tack vare det fick jag ett helt gäng doktorandkollegor att diskutera doktorerandets vedermodor med. Ett särskilt tack vill jag rikta till Vanja, Matilda och Carolina som befunnit sig i ungefär samma fas som jag själv. Tack Tobias Schölin verksam vid IMER, Malmö högskola, för intressanta samtal om teori, praktik och mat och för respons på mitt manus. Jag vill också tacka mina kollegor på Studie- och yrkesvägledarutbildningen för att jag har fått jobba med er. Jag ser fram emot framtida gemensamma utmaningar! Ett särskilt tack till Alan Harkess som hjälpte mig med den engelska språkgranskningen. Jag vill också tacka Pär Egevad på BIT, Malmö högskola, för fantastisk telefonsupport när Refworks inte ville samma sak som jag ville dagarna innan avhandlingen skulle tryckas. Jag vill rikta ett tack till mina kollegor på IS, särskilt till er i B-modulen, och till de som inte nämnts här men som ändå på olika sätt bidragit till och påverkat mitt arbete.

Jag vill passa på att tacka en rad andra personer som hjälpt mig att hitta vidare i mitt avhandlingsarbete. Karen Davies, som inte längre är med oss, var en stor inspiration för inriktningen på denna studie. Tack till Torsten Björkman, Jan CH Karlsson, Leena Norrros, Per Langaa Jensen och Camilla Grane för att ni genom alla samtal om arbetsvetenskap och forskning, under Högskoleverkets utvärdering av ämnet, vidgat min förståelse för mitt eget ämne och för mitt forskningsfält.

Jag inledde detta förord med att påvisa att livets olika sfärer hänger ihop. Den här avhandlingen hade inte blivit till om det inte varit för mina vänner och min familj. Jag vill

tacka mina vänner som stått ut med min frånvarande närvaro och på många olika sätt stöttat mig och min familj. Tack Line, Lisa, Gabriella, Charlotte, Olivia, Marita, Aase, Yvonne och Maria K (med familjer) för alla samtal, skratt och er uppmuntran under de här åren. Speciellt tack till Aase Torstensson för att du tog dig tid att gör den fantastiskt fina illustrationen och annat till omslaget och till Lisa Nilsson för din noggranna läsning. Tack Frans Abram för lån av ”skrivarlya”. Jag vill också tacka mina svärföräldrar, Ingrid och Rolf, för er förståelse och för att ni hjälpt till i tid och otid och därigenom gjort vårt livspussel lite enklare. Tack till ”morgongänget” och Johan, Jonas och Dan på Solde kaffebar för uppmuntran och trevliga diskussioner som förgyllt mina mornar och gett mig perspektiv.

Jag vill nu tacka några personer som haft extra stor och kanske en mer indirekt betydelse för detta arbete, mina föräldrar, min bror och mina mostrar med familjer. Tack Ella, Hanne, Lisa och Sonja för att ni är och varit sådana bra förebilder och för alla livliga diskussioner. Simon, tack för att du är en så fin vän och för att du otaliga gånger lånat ut din soffa och förgyllt mina resor till Göteborg. Eva och Kjell, alla samtal vid middagsbordet och ert kritiska tänkande är det som väckt mitt intresse för att förstå och ifrågasätta. Tack! Jag är glad och tacksam för att ni är de ni är och för de erfarenheter era livsval har gett mig.

Slutligen vill jag tillägna denna bok till min egen lilla familj. Peter, utan dig hade den här avhandlingen aldrig blivit. Tack för inspiration och för att du alltid funnits där genom alla turer upp och ned. Mina fantastiska barn, Sofus och Sonia, som varit så förstående under de här åren. Nu är boken färdig!

Frida Wikstrand
Malmö, januari 2011

KAPITEL 1

INLEDNING

Jag har alltid legat i fas med mitt jobb, men nu kan jag inte och nu kan jag inte göra mer. Och det känner jag är frustrerande. Fast jag har börjat försöka intala mig att det inte är mitt fel. Det är organisationens fel och jag ska jobba mina åtta timmar och sedan får det [arbetet] komma efter. Men följden blir att det är jag som får det onda eftersom både kunder, installatörer, entreprenörer ringer och det ju mig de skäller på. Det är jag som sitter närmast de där högarna. Och det är nästan det som jag tycker känns som det värsta, för att jag är liksom en människa som har velat, jag är nästan för nitisk egentligen och har varit genom åren. (Ingrid 58 år)

När ny teknik, såsom informationssystem, implementeras i en organisation förändras de anställdas rutiner och vardag. Brottet mot det bekanta i tillvaron kan göra att makt- och statusrelationer både förskjuts och omförhandlas. Vi kan tala om ett *tekniskt spel* där såväl könsstrukturer som yrkesidentiteter förändras. Om detta berättar Ingrid, 58 år som arbetar på ett elbolag i en svensk mellanstad. Hon har arbetat där i cirka 20 år. Under sin tid på Elbolagets lokalavdelning har hon gått från att ansvara för fakturering till att arbeta som Teknisk tjänsteman, eller Installationsingenjör, som hennes tjänst benämndes tidigare. Inom denna tjänst gjorde hon beräkningar och handlade ärenden från att de kom in tills de var färdiga. Efter att Lokalkontoret blivit uppköpt av Elbolaget och därefter genomgått en omorganisation arbetar Ingrid nu med att administrera i SAP, det nya informationssystem som implementerats på Elbolaget, innan ärendena går vidare till de Tekniska tjänstemännen som utför beräkningen. Genom denna omorganisation har Ingrid, som har en handelsutbildning i grunden, kommit att bli Administratör åt sina två tidigare manliga kollegor som båda är elektriker i grunden.

De nya rutinerna där Ingrid ensam ska administrera installationsärendena innan beräkningarna görs har lett till att hon inte hinner med alla ärenden. Hon talar om hur högarna växer. Ingrid berättar att hon arbetat en del övertid för att få högarna att krympa. Hon känner sig stressad och utarbetad. En anledning till den upplevda stressen är att SAP till viss del försvårat hennes arbete, säger Ingrid.

I den här avhandlingen vill jag ge en *förståelse* för hur människor i sitt dagliga arbete hantarer och förstår situation liknande den Ingrid skildrar ovan. I Ingrids berättelse blir det tydligt att det informationssystem som implementeras inte är "ett oskrivet blad". Tidigare erfarenheter och rutiner från anställda och ledare inom organisationen har satt sina avtryck och de har betydelse för hur tekniken mottas och omförhandlas. Det finns många

sätt att angripa en studie av införande av ny teknik i en organisatorisk kontext. Berättelsen om Ingrid visar att det blir viktigt att få en så bred bild av de anställdas sammanhang som möjligt, för att på det sättet nå en förståelse för hur den anställda själv beskriver och berättar om sin verklighet. I hennes berättelse om teknikförändringarna på företaget, där hon är anställd, vävs hela tiden arbete och fritid samman. Hon säger att hon och hennes sambo åker iväg med sin husbil på helgerna för att koppla bort alla ”måsten” och ”ladda batterierna” för att orka. Det är i denna vardag Ingrid förstår det nya informationssystemet. Hon befinner sig på en arbetsplats med en viss historia, en viss sammansättning av personal. Därtill är hennes egen självbild i form av en yrkesidentitet betydelsefull för hur hon förstår den nya tekniken.

Det är alltså de anställda som i sitt dagliga arbete integrerar informationssystemen med sina dagliga rutiner. Hur de anställda gör detta beror till stor del på hur de förstår sin egen uppgift och sina arbetsrutiner, hur hon eller han ser på sin egen roll i helheten på arbetsplatsen och hur de upplever att tekniken stödjer denna roll. För att kunna ta tillvara på detta komplexa sammanhang har jag inspirerats av Dorothy E Smiths (2006) tankegångar kring att bedriva forskning utifrån människans hela vardag.

Att forska och lyfta upp människans vardag genom att analytiskt begreppsliggöra och förstå den på nytt sätt är en av mina utgångspunkter i den här studien. Det handlar om att låta de anställdas röster höras och berättelserna om deras aktörskap skapa kunskap som kan användas för att förstå införandet av ny teknik på ett nytt sätt. Judy Wajcman är en av dem som efterfrågat ett liknande forskningsperspektiv. Hon menar att STS-forskning¹ och genusstudier behöver berika varandra genom att just studera hur artefakter och teknologier tas emot och används i det vardagliga arbetet (Wajcman 2006, s. 778). Detta kan studeras genom att diskutera den sociala konstruktionen av teknik för att således förklara hur arbetet och artefakten tillskrivs kön samt hur yrkesidentiteter knyts till teknologin. I denna arbetsvetenskapliga avhandling är detta ett väsentligt anspråk och jag kommer att fokusera två olika slags organisationer, sammanlagt fyra skilda arbetsplatser. Det handlar om två avdelningar på ett sjukhus och två avdelningar på ett elbolag.

Sjukhuset och Elbolaget är två organisationer som kan ses som varandras motsatser. Sjukhuset är en kvinnodominerad arbetsplats där vården av patienten står i centrum. Elbolaget är en mansdominerad arbetsplats där arbetet med teknik står i centrum och tillskrivs ett högt värde. Båda dessa arbetsplatser har infört nya informationssystem som på olika sätt ska stödja verksamheten och de anställda i deras dagliga arbete. Innan jag närmare går in på min studies fokus och material, syfte och frågeställningar vill jag introducera dessa arbetsplatser.

¹ STS står för Science- and Technology Studies (Wajcman 2006)

KAPITEL 2

BAKGRUND - EN PRESENTATION AV ARBETSPLATSERNA

I detta kapitel kommer jag att presentera organisationerna och avdelningarna där studien är genomförd. De två organisationerna är ett sjukhus och ett elbolag. Jag kallar dem *Sjukhuset* och *Elbolaget*. På Sjukhuset ingår två olika avdelningar, *Infektionsavdelningen* och *Akutmottagningen*. På *Elbolaget* ingår *Huvudkontoret* och ett lokalkontor, här kallat *Lokalkontoret*. I dessa presentationer av fyra arbetsplatser görs först en kort presentation av organisationerna i stort och av de informationssystem som har implementerats. Härfter beskrivs mitt första intryck av arbetsplatserna utifrån observationer jag gjorde vid mina första intervjuer. Denna beskrivning, som är av en mer etnologisk karaktär, har jag valt att ha med då det ger en känsla för de miljöer där studien är genomförd. Presentationen av studiens organisationer bygger dels på samtal med ansvarig på respektive arbetsplats, dels på intervjupersonernas berättelser och slutligen på information om teknikens funktioner hämtad från de företag som utvecklar och säljer de två informationssystem som studien berör. Dessa system är journalsystemet Melior på Sjukhuset och affärssystemet SAP på Elbolaget. Följande presentationer bygger på information av de ansvariga på respektive arbetsplats samt de intervjuade anställdas berättelser om informationssystemen.

Sjukhuset

Sjukhuset har över 2500 anställda och är en stor arbetsplats i staden. För att bibehålla organisationens anonymitet har jag valt att inte i detalj beskriva organisationerna och deras historia. Det Undersökta Sjukhuset har sju verksamhetsområden. Infektionsavdelningen och Akutmottagningen är båda en del av samma verksamhetsområde. Sjukhuset implementerade Melior, ett elektroniskt journalsystem, med början år 1999. Meliors grundfunktioner ser enligt företagets egen presentation ut på följande sätt:

Tabell 2.1: Meliors funktioner (<http://www.medical.siemens.com> 2010-06-09)

Patientadministration	Kopplas ofta till sjukhusens patientsystem. Här tillskrivs patienten sängplats eller skrivs in. Denna del används bland annat vid inskrivning av patienter.
Klinisk dokumentation	Det är i denna del Läkarna genom Läkar-sekreterarna och den omvårdande persona-len dokumenterar diagnoser och arbetet med patienterna. Det finns länkar till Läkarnas diktat. Under tiden för studien var patientens journal uppdelad på en medicinsk del (som administrerades av Läkar-sekreterare och Läkare) och en omvård-nadsjournal (som administrerades av Sjuk-sköterskor och till viss del Undersköterskor)
Läkemedel	Här kan listor över ordinerade läkemedel tas fram. Det finns verktyg för ordination och utdelning av läkemedel. Här finns till exempel automatiska varningar vid registrerad läkemedelskänslighet hos patienterna.
Livsmedels- och hjälpmedelskort	En funktion för att skapa och skriva ut blanketter för hjälpmedel och livsmedelskort.
Remiss och svar	För att skapa och följa remisser. Ger överblick över patienters olika remisser oavsett specialitet. Finns möjlighet att övervaka hela remissflödet. Även svar från labb kan tas emot och signeras elektroniskt.
Brev/intyg	Det finns möjlighet att skriva brev och intyg genom att öppna ett ordbehandlingsprogram i Melior.
Scanning	Dokument kan scannas in och signeras för att sedan kopplas till en journal.
Rapporter	Det finns möjlighet att ta fram rapporter och statistik.
Administrativa program	Det finns till exempel möjlighet för spårning av journalåtkomst.

Systemet är i princip en pappersjournal som är omgjord till en elektronisk journal. Idag är Melior sammanfört med andra elektroniska källor såsom labbsvar och röntgenplåtar så att dessa lätt ska kunna öppnas upp genom länkar i journalen. Tanken är att allt rörande patienten ska vara samlat på en plats, den systemansvarige talar om ”en patient – en journal”. Patientadministrationen och den kliniska dokumentation är de funktioner som det refereras mest till i intervjupersonernas berättelser. Processen att införa journalsystemet pågick under flera år som olika delprojekt på olika vårdstationer. Under 2003 var systemet im-

plementerat på sjukhusets alla vårdstationer. Tanken var att alla olika yrkeskategorier skulle vara delaktiga i processen. De olika yrkeskategorierna var därför representerade i den grupp som var med och diskuterade vilka sökord som skulle finnas för systemet och andra frågor rörande det nya journalsystemet.

De ca 2500 anställda är på olika sätt berörda av systemet. Det är en mängd olika personalkategorier med olika utbildningsbakgrund och professioner i ryggen som berörs såsom Läkare, Sjuksköterskor, Undersköterskor, Läkarsekreterare, Administratörer, logoped, sjukgymnaster, psykologer och arbetsterapeuter för att nämna några. Själva journalen har två delar, en medicinsk del där Läkarnas diktat skrivs in av sekreterare samt en omvårdnadsdel där först och främst Sjuksköterskorna skriver sina omvårdnadsanteckningar, men även Undersköterskorna dokumenterar delar av de arbetsuppgifter de utför.

I början mötte ledningen motstånd mot det nya journalsystemet i organisationen. Särskilt grupper som var ovana att arbeta med datorer visade en del motstånd. Datorovana i mötet med Melior jämfördes med analfabetism. En del av personalen fick gå tillbaka till "skolbanken" och lära sig det mest grundläggande som att sätta på och stänga av datorn och öppna sin e-postlåda. Detta gäller även några av de mest framstående Läkarna.

Sedan implementeringen av journalsystemet var helt klar har ständiga förbättringar och integreringar av olika funktioner skett. Det sista är en läkemedelsmodul som kopplats in. Det finns en robot i källaren som är programmerad att lägga medicin i påsar då det förts in i en journal. Målet med detta har varit att öka kvaliteten och säkerheten genom att ta bort den så kallade mänskliga faktorn. En effekt av detta är en ekonomisk rationalisering men ledningen poängterar att detta inte var anledningen till förändringarna. Den tid som blir över, framför allt för Sjuksköterskor, då de inte behöver dosera medicinen på samma sätt som tidigare, ska enligt ledningen användas för mer patientkontakt.

En effekt av det nya journalsystemet är att personalen skriver mer än vad de gjorde i de gamla pappersjournalerna. Varför det är så är fortfarande oklart, men det får till följd att det blir mer som måste läsas och det tar mer tid. Det sparas också bilder i journalen för dokumentation. I framtiden är det tänkt att även filmer ska kunna sparas som dokumentation av till exempel svåra operationer. En annan effekt av systemet är att en personalkategori som Läkarsekreterare får en ny roll. Hur denna kommer att se ut är vid tiden för studien ännu oklart.

INFEKTIONSAVDELNINGEN

Inför min första intervju på infektionsavdelningen kommer jag i god tid för att vara säker på att hitta rätt och inte låta intervjupersonen vänta. Efter att ha irrat omkring på det stora Sjukhuset hittar jag till slut fram till en dörr där det står "Infektionsavdelning". Det är tydligt att det inte är en mottagning. Det finns ingen reception där jag kan anmäla mig, så jag går fram till Läkarsekreterarnas rum och frågar efter Undersköterskan jag ska träffa. De befinner sig i mitten av en lång korridor i ett kontor med ett par datorer och hyllor på väggarna. Personen jag söker har inte kommit ännu så de ber mig att sätta mig ner i en soffa utanför. Jag sitter och tittar på dörrarna som går in till de olika rummen. På utsidan finns små olika runda skivor med olika färger. Jag får senare reda på att dessa är symboler för hur smittsamma patienterna är som är inlagda på rummen. En vit skiva betyder att de inte är smittsamma och en röd och blå står för olika grader av smittsambet. Beroende på hur smittsamma sjukdomar patienterna har behöver personalen olika skyddskläder och utrustning.

Personalen går in och ut ur de olika rummen, rockar åker av och på. Ibland rullar en vagn förbi med dryck och kvinnan som kör vagnen försvinner in på något av rummen för att sedan komma ut och hämta en mugg och försvinna in igen. Det är mycket liv och rörelse i korridoren. Ibland försvinner personalen in i ett rum längst ner i korridoren. Jag får sedan veta att detta är personalrummet där flertalet av avdelningens Sjuksköterskor, Läkarsekreterare och Undersköterskor fikar och äter lunch.

Till slut dyker Undersköterskan som ska delta i samtalet upp. Han hämtar en kanna vatten och så går vi upp en våning till Infektionsmottagningen där vi hittar ett rum att genomföra intervjun. På infektionsmottagningen där patienterna inte ligger inlagda finns ett stort väntrum med fin utsikt. Läkarsekreterarna sitter här i ett lite större rum och har även funktionen som receptionister. Det är lugnt och stilla, inte alls samma liv och rörelse som på avdelningen under.

Under perioden jag genomför intervjuerna på infektionsavdelningen och mottagningen är vi ofta i rummen uppe på mottagningen. Några intervjuer genomförs i en möteslokal på avdelningen, men då blir vi ofta störda eftersom någon i personalgruppen vill in till en dator i rummet innanför. Mötesrummet fungerar också som avdelningens bibliotek. Ibland kommer någon in och slår upp någonting i en bok. Läkarna intervjuar jag däremot i deras mottagningsrum. Det finns datorer på olika ställen på avdelningen såsom i lunchrummet, sköterskeexpeditionen och labbrummet. Det är tydligt att dessa har en betydelse i arbetet då det ofta sitter personal vid dessa datorer vid mina besök på avdelningen.

PRESENTATION AV INTERVJUPERSONERNA OCH INFEKTIONSAVDELNINGEN

Följande presentation av avdelningen bygger på samtal med verksamhetsansvarig och de anställdas berättelser. Infektionsavdelningen har 43 anställda Sjuksköterskor och annan vårdpersonal såsom Undersköterskor. Tre av dessa är män. Till denna siffra kommer sex Läkarsekreterare och ett antal Läkare. Tre av Läkarsekreterarna arbetar på avdelningen och tre på mottagningen, samtliga Läkarsekreterare är kvinnor. Läkarna hör till en annan del av organisationen, men utför större delar av sitt arbete på avdelningen och mottagningen. Det är bara Läkarna som arbetar både på avdelningen och på mottagningen. Jag

har inte genomfört några intervjuer med Sjuksköterskor eller Undersköterskor från mottagningen utan samtliga arbetar på avdelningen.

På infektionsavdelningen är det Sjuksköterskor och Undersköterskor som utför de dagliga rutinerna kring patienterna. Läkarna är med vid ronderna, då också en Sjuksköterska deltar. Morgonen börjar alltid med att nattpersonalen rapporterar om händelser under natten. Innan eller efter detta tar personalen en stund att läsa in sig på patienterna i Melior för att se vad som hänt sedan de arbetade sist. Personalen brukar sedan dela upp den långa korridoren i två delar så att det är två ur personalen i varje del. I varje par ingår minst en ansvarig Sjuksköterska. På morgonen är det mycket rutinarbete med patienter som ska ha hjälp med att tvätta sig och klä på sig. Medicinen och frukostbrickorna ska också delas ut till patienterna.

Alla jag har talat med säger att Sjuksköterskorna och Undersköterskorna delar arbetet mellan sig och att de utför ungefär samma arbetsuppgifter. Det som skiljer dem åt är ansvaret och att Sjuksköterskorna får lov att dela ut mediciner. Något annat som skiljer dem åt är att Sjuksköterskorna har tillgång till mer information i Melior, något jag återkommer till. En gång i veckan har alla på avdelningen en gemensam morgonfika, då är även Läkarna och Läkarsekreterarna med. Läkarna sitter då ofta vid ett eget bord och pratar om sitt arbete. Lunchen intar de flesta av den omvårdande personalen och Läkarsekreterarna i personalrummet i ena änden av korridoren. Läkarna äter för sig i Sjukhusets matsal tillsammans med andra Läkare från andra delar av Sjukhuset.

Arbetet på Infektionsavdelningen presenteras i berättelserna som hårt och tufft särskilt i jämförelse med andra avdelningar på Sjukhuset. De har många tunga patienter och de måste kunna en del om många olika områden inom vården, inte bara infektionssjukdomar. De får in patienter i alla åldrar och många har också andra sjukdomar som de måste ta hänsyn till. En stor del av patienterna är äldre och har många olika diagnoser som måste tas omhand på avdelningen.

SYSTEMETS IMPLEMENTERING

Melior var vid införandet kantat av rykten från andra sjukhus. De anställda på avdelningen upplevde så att de hade fått för lite utbildning före implementeringen av Melior. Många hade aldrig arbetat med datorer tidigare och de kände sig därför osäkra på hur sådana fungerade. Då tekniken väl implementerades kunde de dock se fördelarna med den. Aspekter som patientsäkerhet i det att journalen inte kunde komma på avvägar, som ibland hände tidigare, och att informationen om patienterna är lättillgänglig anges som direkta fördelar. Det fanns en del fysiska besvär i tiden kring implementeringen då de upplevde att de hade svårt att utföra ett gott arbete samt att de inte hade kontroll över arbetet. Osäkerheten i anslutning till implementeringen lyfts fram. Något annat som im-

plementeringen av Melior och den ökade användningen av datorer i arbetet fört med sig är att många av personalen har börjat använda datorer även hemma.

ATT LÄRA SIG SYSTEMET

All personal fick eller ska ha fått en utbildning i Melior innan systemet implementerades och innan de börjar arbeta på Sjukhuset. Lärandet i arbetsgrupperna lyfts upp som ett viktigt komplement till utbildningarna. De som hade erfarenhet av att arbeta med datorer fick ett extra stort ansvar i relation till sina kollegor. Då det inte fanns någon i närheten som upplevdes vara bra på datorer kände några en oro för att skriva i Melior. En yngre Sjuksköterska säger att hon ibland läser journaler som hon tycker är bra skrivna och tar med sig vissa uttryck och sätt att formulera sig i sitt eget arbete. Alla avdelningar på sjukhuset har också så kallade journalgranskningar där alla Sjuksköterskor sitter med. Den dokumentationsansvarige tar inför granskningarna på Infektionsavdelningen fram några journaler som avidentifieras. Bra och dåliga sätt att dokumentera diskuteras sedan inom gruppen Sjuksköterskor.

ARBETETS FÖRÄNDRING

Datoriseringen av Sjukhuset har utöver Melior inneburit att alla anställda har fått en egen e-post som de måste kontrollera. Sjukhuset har också fått ett intranät där de anställda nu ska hålla sig uppdaterade kring vad som händer på arbetsplatsen. Detta är arbetsuppgifter som också tar tid. Det förs också diskussioner om hur Melior ska användas. Fördelarna som framhålls är samtidigt att journalerna har blivit mer läsbara. En annan fördel är att de anställda inte behöver hämta journaler i arkivet, något som kunde ta en del tid i anspråk.

Arbetet med att skriva journaler eller att dokumentera, som Sjuksköterskorna säger, är inte en av de högst prioriterade arbetsuppgifterna under dagen. Är det en hektisk dag på avdelningen kan det vara svårt att få tid att sätta sig ner och dokumentera. För att hålla allt i huvudet som ska skrivas in i journalerna skriver de lappar med olika stödord som de använder då de sätter sig vid datorn. Ofta sker detta i slutet av arbetsdagen. Undantaget är om det händer något speciellt då försöker de flesta få in det i journalen direkt i anslutning till händelsen.

AKUTMOTTAGNINGEN

Sjukhusets akutmottagning var beläget längst ner i huset. Akuten bestod egentligen av fyra olika avdelningar med olika inriktningar och en akutvårdsavdelning. Vid första besöket var virrvarret av korridorer slående. Genom att följa de olika färgade banden på golvet hittade jag fram till rätt plats. Varje avdelning hade sin egen reception där det fanns ett par datorer. Vid mitt första besök var jag i vanlig ordning ute i god tid för att vara säker på att jag hade tid att gå vilse. Jag tog hissen ner till bottenplan och följde skyltningen mot akutmottagningen. Väl inne stannade jag vid vad som visade sig vara en av receptionerna för att fråga efter personen jag sökte. Personalen i receptionen trodde att hon arbetade på medicinaku-

ten och hänvisade mig till att följa ett av de färgade banden på golvet. Då jag kommit fram frågade jag en av personalen igen som bad mig sitta ner i väntrummet.

På väggarna fanns det stora handmålade plakater med budskap som att väntan kan bli lång, men att även vårdpersonal är människor och att de behöver mat och rast och arbetar så fort de kan. På en annan tavla stod det att hot och våld inte accepteras på mottagningen. I de två långa korridorerna fanns inte några fönster och det visade sedan att det inte fanns några av behandlingsrummen beller. När jag anlände denna första morgon var det lugnt i korridorerna, några ur personalen stod lutade över en dator medan en annan satt och knäppade på ett tangentbord. Jag var ensam i väntrummet.

Den första intervjupersonen möter mig i väntrummet och tar med mig till det egna arbetsrummet. Hon arbetar 50 procent i den dagliga verksamheten och har ett eget arbetsbord för att få lugn och ro till sina mer administrativa uppgifter. På anslagstavlan över datorn hänger en bild på George Clooney² i läkaruniform. Medan vi sitter och pratar rullar det med jämna mellanrum förbi vagnar med tung last. Det dånar och skramlar bakom en gardin som tjänstgör som vägg.

Intervjuerna jag genomför på akutmottagningen sker i många olika rum. Någon gång sitter vi i lunchrummet, andra gånger i Läkarsekreterarnas lunchrum eller i något mötesrum som råkar vara ledigt. Andra delar av bottenvåningen används inte längre då den verksamhet som funnits där flyttat högre upp i huset och rummen står nu tomma förutom några bord och stolar som lämnats kvar. Akutens Läkarsekreterare sitter samlade i en egen central nära intaget så att de lätt kan hjälpa ambulansförarna att skriva in patienter. I den första receptionen sitter alltid en Sjuksköterska i Triage³ och tar emot patienterna, skriver in dem som kommit rätt för att sedan skicka dem till den del av akuten som behandlar deras åkomma, medan andra skickas till den egna vårdcentralen.

När arbetsdagen kommer igång brukar akutmottagningen vara full med människor som ligger på britsar i små bås, i de olika behandlingsrummen eller som sitter och väntar på sin tur i något av väntrummen. Fler av intervjupersonerna har skämtat om när elvabussen kommer. Det är den tid då det brukar bli fullt i de olika väntrummen. Personalen på mottagningarna rör sig vant och snabbt mellan de olika rummen eller samlas vid någon av receptionernas datorer där liggaren finns. På akutavdelningen är det något lugnare, där är patienterna inlagda under ett par dagar tills de är friska nog att skickas hem igen eller vidare till någon annan avdelning.

PRESENTATION AV INTERVJUPERSONERNA OCH MILJÖN

Akutmottagningen består av fyra olika mottagningar: Öron, Medicin, Ortoped och Kirurgi. Personalen på akutmottagningarna har ofta sin bakgrund på någon av mottagningarna. Som arbetet är organiserat vid tiden för studien arbetar de anställda på akutmottag-

² George Clooney är känd som Läkaren Dr. Douglas (Doug) Ross i TV-serien ER (Cityakuten på svenska). Cityakuten är ett program som många av informanterna förhåller sig till under intervjuerna.

³ Triage sker vid alla möten mellan den vårdsökande och vårdpersonal för att avgöra hur den vårdssökande ska prioriteras och vilket vårdbehov och vårdnivå personen har.

ningen över avdelningsgränserna i mixade team. Till akutmottagningen hör också en avdelning där vissa patienter är inlagda i högst tre dygn innan de skrivs ut eller skickas till någon annan del av Sjukhuset. Denna avdelning heter Akutvårdsavdelningen, AVA-medicin. Det är sammanlagt 140 anställda på akutmottagningarna (till denna siffra räknas Sjuksköterskor, Undersköterskor och akutbilsförare), av dessa är 19 män. Läkarna räknas inte hit eftersom de är knutna till en annan del av organisationen, samma sak gäller för Läkarsekreterarna. Akutmottagningen har fler manliga Sjuksköterskor än de flesta andra avdelningar på Sjukhuset. En anledning till detta är att det är en väg för att bli amulans-sjuksköterska, en sjuksköterskeinriktning som generellt har en stor andel män (Evans 1997; Evans 2004).

Arbetet på akutmottagningen skiljer sig en hel del från det på infektionsavdelningen då de inte har några patienter som ligger inne på mottagningen under någon längre tid (bortsett från AVA-medicin). På morgonen är det ofta lugnt på mottagningen. Personalen kommer överens om vem som ska vara chefssjuksköterska för dagen och går igenom hur natten har varit. Det är på morgonen som personalen har tid att prata med varandra om andra saker än det akuta arbetet. I mitten av de olika akutmottagningarna finns en disk med datorer. I datorn finns liggaren där alla patienter som skrivits in finns listade liksom vem som har ansvaret för respektive patient.

När en patient kommer in har denne först blivit inskriven av en av de mer erfarna Sjuksköterskorna i Triage. Här bedömer sköterskan vilken del av akuten patienten ska till, om patienten alls ska till akuten eller kanske uppsöka en vårdcentral. Sjuksköterskan avgör också vilken prioritetsgrad patienten ska ha och skriver in denne i Meliors patient-administrativa del. Patienterna följer sedan samma färgmarkeringar i golvet som jag gjorde för att hitta till den rätta mottagningen. Väl där får patienten sitta i väntrummet tills det kommer en Sjuksköterska eller Undersköterska och hämtar honom eller henne. Den som tar emot patienten är också den som sedan är ansvarig för honom eller henne och tar prover, temperaturer och liknande. Beroende på vad patienten söker för gör personalen olika tester. Resultaten på dessa skrivs ner på ett "akutblad" som sedan följer patienten under tiden på akutmottagningen. Detta papper tittar även Läkaren på innan hon eller han går in till patienten för att bilda sig en uppfattning om patientens tillstånd. Då patienten lämnar akuten skannas akutbladet in och läggs till patientens journal. Undersköterskorna och Sjuksköterskornas arbete ser väldigt likartat ut på akutmottagningen. Även här ligger Skillnaderna i att Sjuksköterskorna får lov att hantera läkemedel.

Förmiddagarna är alltså för det mesta lugna på Akutmottagningen men efter klockan elva blir det liv och rörelse. Personalen berättar att det är ett tungt arbete på akuten, att de sällan sitter ner eller har tid att till exempel arbeta vid en dator. Alla lyfter fram att arbetet på akuten är annorlunda än på alla andra avdelningar på Sjukhuset eftersom det är mycket

tuffare då de har ett ständigt flöde av patienter. Arbetsdagen fylls av ett flöde av patienter som personalen ska ta omhand och ta prover på.

Hot om våld är vanligt förekommande något som ses som ett arbetsmiljöproblem på akutmottagningen. Personalen får också bevittna resultaten av många svåra olyckor och av våld. De använder då ofta varandra som ventiler för att få ur sig lite av det de varit med om. Akutmottagningen är en arbetsplats som genomsyras av stress. Det är därför viktigt att de som arbetar där har en hel del erfarenhet. Detta gäller både Läkare och den omvårdande personalen.

Efter en omorganisation finns det ett visst missnöje med ledningen på akutmottagningen. Personalomsättningen har enligt en av intervjupersonerna varit större än vanligt. Vid omorganiseringen fördes alla akutmottagningar samman från att tidigare ha varit separata organisationer vilket lett till att personalen börjat arbeta över avdelningsgränserna och de har fått många nya kollegor. I några av berättelserna framkommer att detta lett till att de ofta arbetar med personal som de inte känner sedan tidigare, vilket beskrivs som ett orosmoment.

SYSTEMETS IMPLEMENTERING

Då Melior implementerades på Akutmottagningen var alla mycket positiva till det och de flesta tog till sig det fort. Det användes flitigt för att hitta information om patienterna. Av någon anledning började emellertid stora delar av Sjuksköterskorna och Undersköterskorna aldrig skriva i Melior då detta inte passade in i de dagliga rutinerna. Det var först under våren år 2006 som de ansvariga för Melior på Sjukhuset ålade även Sjuksköterskorna och Undersköterskorna på akuten att börja skriva i Melior. Personalen upplevde detta som väldigt pressande eftersom de inte hade tid att sitta ner vid en dator. Detta skapade en del konflikter på mottagningen som slutade med att den omvårdande personalen skulle skriva allt de behövde på ett akutblad som senare skannades in och läggs till journalen. Detta var en kompromiss. På Akutvårdsavdelningen hade dokumentationen däremot en viktig roll i det dagliga arbetet. För Läkarsekreterarna på mottagningen tog det inte lång tid att inse fördelarna för det egna arbetet.

ATT LÄRA SIG SYSTEMET

Att lära sig att hitta information i Melior var inget problem på Akutmottagningen. Det dyker i intervjuerna upp berättelser om bristfällig utbildning. En av de manliga Sjuksköterskorna berättar att han inte hade något problem att lära sig Melior då han kom till Sjukhuset. Han fick de kurser som nyanställda skulle ha och tyckte att det var en bra introduktion. Även på Akutmottagningen gjorde datoranvändningen på arbetsplatsen att några började använda datorn även i hemmet. De som hade datorer hemma före implementeringen upplevde att detta hjälpte dem i början då systemet var nytt.

ARBETETS FÖRÄNDRING

De anställda på mottagningen berättar att de tycker att Melior är bra för att hitta information om patienterna, men att det inte fungerar speciellt bra att skriva i som deras arbete ser ut. Undantaget är de som arbetar på akutens vårdavdelning. Personalen på mottagningen läser själva sällan det de har skrivit eftersom patienten bara är på under en kortare period. Åker patienten hem efter besöket så är det ingen som läser anteckningarna och åker den vidare till en annan avdelning så finns informationen i Läkarnas diktat. De har alla mycket att göra och därför är det mycket lättare för alla parter om informationen skrivs på ett akutblad som sedan skannas in och läggs till journalen i Melior. De gånger Sjuksköterskorna skriver i Melior är då de sitter i Triage. Andra gånger de skriver i Melior är om det kommer in en person som bara behöver ett plåster och som inte träffar Läkare. Samtidigt menar alla att Melior har gjort arbetet lättare på det sättet att de aldrig behöver leta efter en patientjournal.

Liksom på Infektionsavdelningen har Melior gjort arbetet lättare för Läkarsekreterarna. De slipper det tunga arbetet med att leta reda på journaler som kommit på avvägar och behöver inte ta sig till arkivet. Det händer att Melior ligger nere då och då. Är det en längre period får Läkarsekreterarna ta fram de gamla fotpedalerna och skrivmaskinerna för att skriva ut de mest akuta diktaten som Läkarna då talat in i diktafoner. I vanliga fall läser Läkarna in ljudfiler som sekreterarna kan hämta i Melior. Även bland den övriga personalen är det faktum att Melior ibland ligger nere ett orosmoment. Datorerna upplevs också som en osäkerhetsfaktor. I berättelserna framkommer att det inte är någon som har tid att kontrollera hur länge datorerna stått på. Mottagningarna är öppna dygnet runt och de olika skiften avlöser varandra datorerna används hela tiden, dygnet runt. Detta gör att datorerna ibland är dåliga och långsamma.

Elbolaget

Elbolaget är ett företag som säljer och producerar el på den svenska marknaden. I studien ingår två av Elbolagets kontor under avdelningen elnät. Denna del av Elbolaget har cirka 600 tillsvidareanställda och ett antal visstidsanställda. Det fanns vid tiden för studien sammanlagt cirka 630 personer anställda inom denna del av företaget. Elbolaget har kontor på flera orter runt om i Sverige. Vissa kontor har ansvar för specifika uppgifter gentemot hela organisationen.

På elnätsavdelningen finns idag tre parallella informationssystem med olika uppgifter och som är sammanlänkade. Dessa är:

- SAP, ett affärssystem. Det är detta system som är står i fokus i denna studie
- Facile plus som är ett kartsystem och som till exempel visar vilka kunder som finns var.
- Eldorado som är driftssystemet som övervakar nätet och ser var det saknas spänning i nätet.

Implementeringen av SAP påbörjades år 2000 och det är svårt att vid tiden för studien (2006) avgöra om implementeringen är helt klar, berättar de ansvariga. Alla inom företaget var med i tidrapporteringen och vissa, till exempel de som arbetar med driften, arbetar ganska lite mot SAP. En anledning till att systemet infördes var att företaget skulle få större kontroll över det ekonomiska flödet i organisationen. En annan anledning var att det tidigare funnits en mängd olika system inom företaget och att ledningen ville samla all information i ett system.

SAP innefattar:

- Ekonomi såsom budget, prognoser och uppföljning
- Inköp
- Installation av anläggningar (hela anläggningssystemet med stolpar och ledningar finns i systemet)
- Kunder med noteringar av alla kontakter som kundtjänst och marknad har.
- Personal med tidsrapporter.
- Ärenden gentemot kunden dokumenteras också i SAP

Den man som var ansvarig för beslutet att implementera SAP berättade att ett stort problem vid implementeringen var att de eventuella fel som fanns i de gamla programmen, som personalen lärt sig att hantera och ta hänsyn till, följde med in i SAP. Detta kunde ibland leda till ganska allvarliga fel i SAP. De fel som uppkom tillskrevs oftast SAP istället för de tidigare programmen vilket gjorde att en del anställda fick en negativ inställning från början. Kompetensutvecklingen som var kopplad till implementeringen kom inte heller alltid vid rätt tidpunkt. Programmet var inte helt färdigt då utbildningen kom igång och personalen kom i vissa fall att lära sig fel. De första som började använda systemet kom in då hela programmet inte var helt färdigt och de tvingades därför hitta egna lösningar. Dessa lösningar liknade ofta de sätt man jobbat på tidigare vilket gjorde att saker och ting tog mycket lång tid och riskerade att bli fel. Det händer dessutom fortfarande att personalen fyller i fel eller för lite information i systemet. En orsak till detta är att utbildningstakten inte har varit lika hög som utvecklingen av systemet.

Ett problem som lyfts fram är att de som utvecklade och anpassade SAP till Elbolagets verksamhet inte var de som satt och arbetade med det praktiska, dagliga arbetet. Detta

gjorde att de inte kunde förutse alla scenarier som systemet skulle stå emot. När organisationen började använda SAP upptäcktes en del sådana brister i systemet. Dessa har med tiden rättats till.

En utmaning som den ansvarige lyfte upp var att det i företaget funnits exempel på personer som varit anställda inom Elbolaget i över 30 år och har en bred erfarenhet bakom sig och som alltid har gjort ett bra jobb. Efter implementeringen av SAP kan de inte utföra sitt arbete på ett effektivt och bra sätt längre. Samtidigt sitter det unga bredvid i utbildningssalen och klickar sig fram utan problem. Elbolaget blir också mer och mer beroende av SAP allt eftersom fler och fler delar av verksamheten bakas in i det. Funktionerna i SAP utvecklas hela tiden kontinuerligt. Till exempel uppgraderas systemet under våren 2006 då nya funktioner kom till. Utbildningsmöjligheterna är, och har varit, det viktigaste för att få systemet att fungera i vardagen. Vid tiden för studien fanns till exempel ett interaktivt utbildningsprogram där den anställde i lugn och ro kunde sitta och testa sig fram och få reaktioner på vad som gjorts rätt och fel. Detta ses i organisationen som ett komplement till utbildningstillfällen med föreläsningar och genomgångar av systemet.

HUVUDKONTORET

Inför varje träff på Elbolagets Huvudkontor anmäler jag mig i en reception på bottenvåningen för att sedan sätta mig och vänta på att intervjupersonen ska komma ner med hissen och hämta mig. I receptionen finns dagens tidning och en vatten- och kaffeautomat. Det behövs ett passerkort för att komma upp i hissarna. Intervjupersonerna är fördelade på två olika våningsplan i den stora byggnaden. Uppe på våningsplanen finns det ett par korridorer. Elnätsavdelningens korridorer ligger åt ena riktningen i två plan. Korridorerna kantas av rymliga rum där personalen sitter ensamma eller några tillsammans i rummen. När jag tittar in i de olika rummen ser de i princip lika stora ut. Alla har stora fönster med utsikt över staden. I varje rum står skrivbord med en dator som är centralt placerad och med en telefon alldeles bredvid. I mitten av de stora korridorerna med arbetsrum på båda sidor finns avdelningar med pentry, fikabord och kaffemaskiner. Dessa är avdelade med konferensrum och avdelningar med toaletter.

Intervjuerna sker i de fall intervjupersonerna har eget rum i detta. Ofta ringer telefonen mitt i samtalet. Ibland tar intervjupersonen samtalet, andra gånger inte efter att ha kastat en blick på nummerpresentatören. De som inte har ett eget rum har bokat tid i något av konferensrummen eller de små mötesrummen. Det är gott om plats och under de veckorna som intervjuerna genomförs är det till synes lugnt. För mitt otränade öga ser korridorerna på Huvudkontoret identiska ut. Jag har ibland svårt att lokalisera mig även om korridorerna är långa och raka med bara några få krökar på vägen. De som arbetar med likartade saker sitter samlad och har kontoren nära varandra.

PRESENTATION AV INTERVJUPERSONERNA OCH HUVUDKONTORET

Huvudkontoret har vid tiden för studien 211 fast anställda, varav 59 var kvinnor. Det fanns också ett antal inhyrda personer från olika bemanningsföretag. Verksamheten är när jag är där (en organisationsförändring väntade) uppdelad i två delar: dels *aktiviteten*, som

ansvarade för de olika arbetsprocesser som avdelningen skulle utföra, dels *ressursen* som bestod av gruppchefer med personalansvar. De anställda hade alltså två nära chefer, en gruppchef och en aktivitetsledare.

Det dagliga arbetet ser, utifrån sett, inte så olika ut för de olika kategorierna personal då i princip allt arbete sköts från datorn och med hjälp av telefonen, som används flitigt. De Tekniska tjänstemännen, som är den grupp jag följer på Elbolaget, behandlar till exempel de förfrågningar som kommer in från installatörer och kunder om nyinstallation eller förändringar av gamla elinstallationer. Denna grupp har mycket kontakter med installatörerna och kunder som utför det arbete installationshandläggarna gör beräkningar för. De Tekniska tjänstemännen i denna studie har alla tidigare varit elektriker och har tillhört ett kommunalt elbolag som blev uppköpt av Elbolaget. Gruppen har delat upp arbetet mellan sig så att alla ansvarar för olika delar av den region de ska täcka. Den stora gränsen går mellan vad som benämns som stadsnät och landsbygdsnät. De Tekniska tjänstemännen har en hög med ärenden som de plockar från efter att vissa prioriteringar har gjorts.

I berättelserna framgår att arbetet på Elbolaget styrs efter datum, ofta en gång i månaden, då vissa uppgifter ska ut till exempel till den kontrollerande myndigheten. Inför detta datum är det full aktivitet och de anställda berättar att de har mycket att göra. Andra händelser som är svårare att påverka har också stort inflytande över arbetet, ett sådant är de olika stormar som dragit in över Sverige de senaste åren. Efter varje oväder har Elbolagets anställda ett hårt arbete framför sig.

SAP är för de intervjuade på Elbolaget ett viktigt verktyg i det dagliga arbetet och dess funktioner påverkar i allra högsta grad upplevelsen av det egna arbetet. De gånger personalen hör sina kollegor svära är när det är några problem med SAP, det kanske har hakat upp sig, går långsammare än vanligt eller slutat fungera helt. Det sistnämnda verkar vara förhållandevis ovanligt. Andra gånger är då de anställda har gjort något fel i systemet och arbetet bromsas upp av den anledningen.

På Huvudkontoret är det kontorstider som gäller men personalen har stor möjlighet att påverka sina arbetstider själva genom att börja tidigare eller senare på morgonen. De flesta av arbetsgrupperna har en gemensam förmiddagsfika och en eftermiddagsfika då de hämtar kaffe eller te från någon av kaffeautomaterna. I övrigt arbetar de flesta ensamma i det egna rummet. Det är när det dyker upp något problem som de börjar arbeta tillsammans för att hitta en lösning. De som har mycket kundkontakt och gruppcheferna i studien har alla eget rum, annars sitter vissa i lite större kontorslandskap, eller rum med flera arbetsplatser i.

SYSTEMETS IMPLEMENTERING

Det var ingen på Huvudkontoret som gick oberörd förbi implementeringen av SAP. Redan innan dagen D, berättar intervjupersonerna som var med, var de flesta känslomässigt engagerade på olika sätt. Implementeringsprocessen hade då pågått i ett par år och implementeringen hade skjutits upp ett par gånger. I likhet med vad som gällde Melior på Sjukhuset så florerade det också en del rykten om systemet och de förseningarna som föregick implementeringen. När systemet väl implementerades och det fortfarande var en hel del problem bekräftades denna negativa bild av tekniken.

I berättelserna från den första tiden efter implementeringen av SAP finns många historier om övertid, stress och frustration över att inte kunna utföra ett gott arbete gentemot kunden. Om en kund ringde hade de svårt att hjälpa den eftersom de inte hittade tillräckligt snabbt i systemet. För vissa på elnätsavdelningen växte ”högarna” så mycket att företaget slutligen var tvingad att hyra in mer personal som stöd för personalen. Samtidigt skulle de hela tiden vara trevliga mot kunderna, även mot dem som ringde ofta och var arga för att deras räkningar var fel eller över att de inte fick hjälp med installationer tillräckligt fort. Arbetet påverkades också av att det togs personal från den ordinarie verksamheten för att arbeta med att anpassa och utveckla SAP, detta påverkade arbetsbördan för dem som var kvar.

Varje gång jag har bett någon av intervjupersonerna att beskriva SAP börjar de med att säga att det är väldigt komplext och att de bara är inne och arbetar med en liten del. De berättar hur viktigt det är att de anställda verkligen är insatta i hur systemet fungerar för att de ska förstå vad de gör i det eftersom det annars finns en risk att de gör fel i arbetet. Sådana felaktigheter kan generera fel på flera olika ställen i processen. En kritik som lyfts upp i berättelserna är att de anställda inte har fått tillräckligt mycket utbildning för att verkligen förstå systemet. Vid tiden för implementeringen var stämningen inte alltid så bra på avdelningen. Många berättar om salvor av svordomar, frustration och irritation, andra att det var en tröskel många skulle över då SAP implementerades. Vardagen påverkades på olika sätt under själva implementeringen.

ATT LÄRA SIG SYSTEMET

En intervjuperson arbetade under implementeringen ensam på ett litet lokalkontor. Han berättar hur han hade täta kontakter med sin ”superanvändare” på Huvudkontoret. Om det var något han inte klarade eller där pärmarna inte hade lösningen ringde han eller skickade ett e-postmeddelande till sin ”superanvändare”. I berättelserna är ”superanvändarna” och ”användarstöden” viktiga personer för intervjupersonerna under implementeringen av SAP. För en Teknisk tjänsteman tog det drygt ett år innan han kände att han klarade sig helt själv med systemet och kände sig trygg med det. En Administratör minns att hon lärde sig vissa delar av systemet ganska snabbt och att andra kollegor lärde sig andra bitar och att de sedan hjälpte varandra så gott det gick.

De anställda hade före implementeringen fått tre dagars utbildning och upplevde att de blev mer eller mindre inkastade i systemet. När de sedan började känna sig trygga i sina nya rutiner kom en förändring och så var osäkerheten tillbaka igen. Intervjupersonerna uppger att det är viktigt för dem att skilja på arbete och fritid och vid implementeringen verkar detta blir extra viktigt och svårt. Många uppger att de var mer lättirriterade och att deras trötthet och frustration gick ut över till exempel den egna familjen.

ARBETETS FÖRÄNDRING

För de Tekniska tjänstemännen på Huvudkontoret innebar införandet av SAP att antalet bilder, de skulle gå igenom och lägga in information på, ökade till över hundra. Vid tiden för studien var antalet bilder nere på mellan 25 och 30, berättar en av dem. Han upplever att SAP fungerar bra även om det finns vissa moment som tar längre tid än vad de gjorde före implementeringen. Detta beror till stor del på nya rutiner. På Huvudkontoret dyker det ibland upp berättelser om personer som inte klarat av förändringarna i arbetet och den ökade stressen och upplevelsen av att inte kunna utföra sitt arbete på ett fullgott sätt.

En Specialist berättar att systemet fungerar bra men att det ibland är väldigt långsamt. Detta är något alla kommer tillbaka till. En Administratör menar att det inte hjälper att svära och hota med att kasta ut datorn utan att man måste ta det med ro, annars ökar stressen. Det största problemet med SAP är, menar en Administratör, att det är så stort att hon aldrig kan få ett helhetsgrepp om det. Samtidigt har systemet gjort hennes arbete lättare. Hon hittar lätt de uppgifter hon behöver för sitt arbete. En specialist berättar att det blir extra jobbigt om han har en dålig dag och tålamodet tryter. Då svär även han över programmet. Deadlines och hård arbetsbelastning verkar vara vanligt på Elbolaget, något som kan påverka de anställdas tålamod gentemot systemet, särskilt om de inte känner att det stödjer dem i deras arbete. Denna stress och de hektiska dagarna gör också att en Administratör ibland känner att det tar emot att behöva be om hjälp. En Specialist berättar att frekvensen för hur ofta han använder vissa delar av systemet påverkar hur säker han är på hur det ska gå till.

LOKALKONTORET

Lokalkontorets byggnader är belägna i utkanten av den medelstora staden. Det är en byggnad i två våningar. När jag kommer dit sitter alla i det stora fikarummet på nedre plan och jag får vänta tills någon går förbi dörren eller ska ut eller in så att jag blir insläppt. Det är förmiddagsfika och alla samlas, äter en smörgås och tar en kopp kaffe eller te tillsammans. Fikat står framdukat på ett bord i rummet och det är bara att ta för sig. De dagar jag kommer till kontoret sitter männen vid ett bord och kvinnorna vid ett annat. Ingen verkar vid direkta frågor kring detta ha någon förklaring på varför det är så här. Men det är bara vid fikat, inte vid lunchen, då sitter de mer blandat. Några av männen förklarar det med att de pratar om olika saker. De två kvinnor jag intervjuar hävdar att det bara är en del av förklaringen för så olika är inte samtalsämnen vid de olika borden.

På den övre våningen arbetar de flesta teknikerna och projektledarna. På det nedre våningsplanet finns Administratörer och Kartritäre. På det övre planet arbetar flest män och på det nedre är det fler kvinnor. Våningsplanen består av var sin lång korridor med arbetsrum på båda sidor. Vissa dörrar är öppna och personalen sitter vid sina datorer och skriver eller talar i telefon, andra dörrar är stängda. Rummen är rymliga och hyllorna på väggarna är fyllda med olika pärmar med papper. Datorn är centralt placerad på skrivbordet och laddaren till mobiltelefonen står strax bredvid. Det är inte möjligt att se vem som jobbar med vad bara genom att titta in genom dörren. Gruppledaren på kontoret sticker ut genom att han har ett större arbetsrum än de andra jag intervjuar.

PRESENTATION AV INTERVJUPERSONERNA OCH LOKALKONTORET

Lokalkontoret har vid tiden för studien varit en del av Elbolaget i cirka tre år. Dessförinnan har kontoret en lång historia av att tillhöra olika svenska elbolag, alla med sin policy och sina informationssystem. De flesta har arbetat på kontoret under många år och har sett den ena ägaren efter den andra komma och gå. De har också arbetat med olika informationssystem och anser sig inte själva vara rädda för ny teknik och nya idéer. Lokalkontoret har genomgått ett antal rationaliseringar och kvar finns 22 personer, varav några är nyanställda eller inhyrda från bemanningsföretag för att lösa några specifika arbetsuppgifter. Av de 22 anställda är fem kvinnor.

Under de senaste 10 till 15 åren har Lokalkontoret haft fem olika ägare. Elbolaget är det sista i ordningen då det köpte upp Lokalkontoret våren år 2003. Personalen på Lokalkontoret är till största delen glada då de geografiskt passar bättre in med Elbolaget än med sina tidigare ägare, berättar de. Med varje ägarebyte har det också implementerats ett nytt informationssystem som de anställda på Lokalkontoret har fått lära sig att hantera. De berättar att de är vana att lära sig nya system och att de alltid har kunnat se några fördelar med förändringen. Den sista ägaren före Elbolaget implementerade ett helt nytt system under det sista året Lokalkontoret var en del av det bolaget. Detta var ett system som personalen var mycket nöjd med och som var byggt speciellt för den verksamhet som bedrevs.

Könsarbetsdelningen är tydlig på kontoret både rumsligt och beträffande arbetsuppgifter. Kvinnorna arbetar i stor utsträckning med olika administrativa arbetsuppgifter medan männen arbetar med det de kallar ”den tekniska biten”. Rumsligt är det uppdelat så att i princip alla kvinnor sitter på det nedre våningsplanet, medan de flesta av männen sitter på det övre. Uppdelningen är gjord efter vilka arbetsuppgifter respektive personer har.

De dagliga rutinerna på Lokalkontoret påminner mycket om dem på Huvudkontoret, även om personalen här menar att deras rutiner ser lite annorlunda ut eftersom de arbetar med landsbygdsnät till skillnad från stadsnät som de arbetar med på Huvudkontoret. De flesta kommer till arbetet vid åttatiden varje morgon och börjar med att gå igenom sin e-

post innan de tar sig an dagens arbetsuppgifter. De Tekniska tjänstemännen åker då och då ut och träffar installatörer och kontrollerar olika lösningar på plats.

En av Administratörerna berättar, som nämndes i Inledningen av avhandlingen, att hon arbetar tre dagar i veckan på ett annat kontor. Denna lösning kom till för att hon skulle kunna vara stationerad på Lokalkontoret och slippa flytta till det kontor dit installationshandläggningen flyttats. Jobbet som Administratör och installationshandläggare är förhållandevis nytt för henne, tidigare arbetade även hon som Nättekniker (Teknisk tjänsteman). I och med att Lokalkontoret blev uppköpt och organisationen organiserades om fick hon arbeta som installationshandläggare, vilket betyder att hon administrerar de ärenden som hennes två tidigare arbetskamrater sedan ska bearbeta och beräkna.

Systemets implementering

Redan innan SAP implementerades på Lokalkontoret gick det en del rykten om systemet från de anställda på andra kontor inom Elbolaget. Intervjupersonerna berättar om hur de på olika sätt blir varnade för systemet av andra kollegor på Elbolaget. De berättar också hur de försökte skjuta dessa rykten och påståenden ifrån sig med förevändningen att ”så illa kan det inte vara”. När de väl började arbeta i systemet och det var implementerat berättar alla om hur stämningen under tiden för implementeringen var irriterad och tryckt. Det blev inte lättare av att de reste en hel del för att gå på alla kurser kring systemet. Administratören som nämndes ovan var involverad i implementeringen av SAP på Lokalkontoret på det sättet att hon var med och förde över informationen från det tidigare systemet till SAP. Hon berättar att det var mycket efterarbete.

De anställda på Lokalkontoret anser att systemet inte är funktionellt för det arbete som ska utföras samt att det är en försämring ur arbetsmiljösynpunkt. Dessa faktor läggs till all den kritik som riktas mot systemet på Lokalkontoret och stärker de anställdas känsla av vanmakt eftersom deras chefer inte lyssnar på den kritik de framför.

Att lära sig systemet

En av Administratörerna som är väldigt negativ till SAP berättar att hon såg fram emot att lära sig systemet i början. Hon hade tidigare arbetat med utbildningar av andra system och tyckte att det är en spännande utmaning att lära sig ny teknik. Hon har erfarenheter från att lära ut nya system och var väldigt väl medveten om att det inte fanns någon väg runt om. De anställda på Lokalkontoret ser sig själva som positiva till ny teknik. Mötet med SAP såg de däremot som ”ett för stort steg i fel riktning”.

Enligt Gruppchefen var det två ur Lokalkontorets personal som fick gå vid implementeringen av SAP eftersom de vägrade eller inte kunde lära sig systemet. De hade inte kunnat utföra sitt arbete utan att lära sig den nya tekniken. En av de Tekniska tjänstemännen gick från en positiv inställning till systemet till att se nattsvart på det. Han berättar vidare om

svordomar som kunde och fortfarande kan flyga genom korridoren när någon inte hade lyckats med det de förutsatt sig, eller om systemet av någon anledning fungerar långsamt.

För några moment har antalet bilder minskat från 30 till två eller tre och den tid vissa moment tar har gått från att ta nästan tre timmar till att ta kanske fem minuter. Administratören menar dock att en förbättring i en del av systemet ofta gör att något annat moment blir mer krångligt eller tar längre tid. Hur mycket de anställda arbetar i de olika delarna av SAP påverkar också hur de upplever dessa, berättar de. De behöver fortfarande stöd för de delar som används sällan.

För att lära sig SAP så bra som möjligt kontaktade personalen på Lokalkontoret anställda på andra delar av företaget som arbetade med samma arbetsuppgifter för att få stöd och tips. Det skickades också experter på olika delar i systemet som satt bredvid i några dagar för att stödja det dagliga arbetet. Detta sågs som positivt.

Det görs uppgraderingar av SAP med jämna mellanrum. När detta händer går det ut ett e-postmeddelande till alla berörda. Flera av intervjupersonerna säger att de inte alltid nås av denna information och de upplever att kunskapen om vem som arbetar i de olika modulerna i SAP är dålig på Huvudkontoret. Dessutom, menar en Teknisk tjänsteman, är det svårt att sälla och ta till sig den information som kommer eftersom den är lång och omständlig. Det är till exempel svårt att veta innebörden av de olika förändringarna som kommer i listan. Detta gör i sin tur att han inte känner att han orkar läsa igenom hela listan på förändringar varvid det finns en risk att han missar viss information om förändringar som faktiskt berör honom.

Arbetets förändring

En av de effekter SAP och den nya organisationen har haft på en av Administratörernas arbete är att högarna växer och att hon aldrig hinner med det hon ska. Detta leder till en upplevelse av stress. Administratören fortsätter berätta att varje ärende tar cirka 25 procent längre tid i och med SAP. Då har hon, som hon menar, ändå blivit mycket snabbare i och med att hon har fått in en viss rutin. Något som också gör att arbetet ibland tar längre tid är att det händer att det är störningar i systemet. Saker och ting bromsas upp och ibland är det ingen kontakt alls, berättar de anställda. Det är fortfarande sällsynt att pratet om SAP förs i positiva termer på Lokalkontoret.

KAPITEL 3

SYFTE, FRÅGESTÄLLNINGAR OCH AVHANDLINGENS DISPOSITION

Syftet med denna avhandling är att studera hur informationssystem tas emot och tolkas av de anställda i de ovan beskrivna organisationerna: Sjukhuset och Elbolaget. Jag är intresserad av hur arbetsuppgifter och yrkesidentiteter på dessa arbetsplatser är kodade av klass och kön samt *om* – och i så fall *hur* – dessa kodningar eller konstruktioner påverkar hur de anställda upplever informationssystemen och den förändring som skett genom implementeringen av dessa. Syftet med avhandlingen är vidare att finna förklaringar till hur den organisatoriska kontexten påverkar hur ett nytt informationssystem tas emot och tolkas samt på vilket sätt detta påverkas av konstruktioner av maskuliniteter och femininiteter. Utifrån ovanstående syften avser jag att besvara och diskutera följande frågeställningar:

1. Vilken påverkan har organisatoriska förutsättningar för hur anställda förstår förändringar i det egna arbetet vid införande av nya informationssystem?
2. Hur produceras och reproduceras kön- och klasstrukturer genom de anställdas hantering av de nya informationssystemen?
3. Vilken påverkan har individers konstruktion av yrkesidentiteter för hur de förstår förändringar i det egna arbetet vid införande av nya informationssystem?
4. Hur förstås tekniken och det egna yrket i relation till konstruktioner av maskuliniteter och femininiteter?

Disposition

Efter denna inledande del, där studiens fallorganisationer och yrkesgrupper presenterats tillsammans med avhandlingens syfte och frågeställningar, kommer jag att göra en genomgång av tidigare forskning i kapitel fyra. Här tas forskning kring aspekter av införande av ny teknik i allmänhet, och genus och teknik i synnerhet, upp. Jag lyfter också fram forskning kring yrkesidentitet och yrkesstatus. Tidigare forskning kommer också att presenteras i andra delar av avhandlingen, men då används det snarare för att illustrera teorier som i kapitel sex eller i de empiriska kapitlen för att ge en bakgrund till eller skapa en förståelse för de yrkesgrupper som kapitlen behandlar. Presentationen av forsknings-

läget följs av en metodologisk diskussion. Utifrån en presentation av livsberättelser tas frågan upp om kopplingen mellan det levda livet och det berättade livet, tillsammans med en diskussion kring konstruktioner av identiteter i livsberättelser. Detta diskuteras i relation till hur berättelser och konstruktioner av identiteter är med och reproducerar köns- och klasstrukturer. Detta tema går igen i avhandlingens teoretiska utgångspunkter. I kapitel fem, "Metod och metodologi", diskuteras även valet av fallstudie, studiens urval, genomförande och analys samt de etiska överväganden som gjorts. I kapitel sex, "Teoretiska utgångspunkter", presenteras och diskuteras de teorier som används för att förklara avhandlingens syfte och frågeställningar. De teoretiska utgångspunkterna presenteras utifrån tre processer som är de aspekter som reproducerar könsordningen. Dessa är det symboliska könet eller hur aktiviteter och artefakter kodas och förstås som antingen maskulint, manligt, eller feminint, kvinnligt och den värdering detta medför. Den andra processen är könsarbetsdelningen. Här tas även teorier om professioner och professionella stängningar upp liksom begreppen distinktion, symboliskt våld och social skam för att kunna tala om hur intervjupersonerna i talet avgränsar det egna arbetet och den egna yrkesgruppen gentemot andra yrkesgrupper. Slutligen tas teorier om yrkes- och könsidentitet upp och diskuteras i relation till klass.

I kapitel sju och åtta presenteras avhandlingen empiriska material. I kapitel sju utgår jag från Sjuksköterskorna och deras arbete samt hur de konstruerar sin yrkesidentitet. Med denna bakgrund diskuteras hur tekniken förstås och används för att reproducera och eventuellt förändra rådande hierarkier och maktstrukturer mellan professionerna på Sjukhuset. Jag visar här hur Sjuksköterskorna genom talet om omvårdnad skapar sig själva som feminina, aktiva, omvårdande subjekt. Min ambition är också att påvisa de förhandlingar som sker om vad som är Sjuksköterskornas "riktiga" arbete såväl inom gruppen Sjuksköterskor som i relation till andra yrkesgrupper. Det elektroniska journalsystemet, Melior, blir på Sjukhuset ännu ett område som dessa förhandlingar och diskussioner utspelar sig kring. I kapitel åtta, om Elbolaget, diskuteras jag hur de Tekniska tjänstemännen konstruerar sin yrkesidentitet och maskulinitet. Även här konstrueras yrkesidentiteterna i relation till de övriga yrkesgrupperna på företaget. Dessa är Administratörerna som till största del består av kvinnor utan formell teknisk utbildning och Specialisterna som är män med någon form av teoretisk teknisk utbildning. Även här diskuteras jag hur de anställda genom den nya tekniken reproducerar och söker förändra rådande strukturer. Efter dessa två resultatkapitel gör jag, i kapitel nio, en jämförelse mellan de två fallorganisationerna och de olika yrkesgrupperna kopplad till studiens syfte och frågeställningar. I det tionde och avslutande kapitlet behandlas frågor om förhandlingar och vilken betydelse klass och kön har då tekniken socialt konstrueras. Jag för också en diskussion om brytpunkter och kriser i arbetet, om hur ansvaret för organisationers brister läggs på individer, om olika speglingsprocesser samt om konstruktion av femininiteter.

KAPITEL 4

TIDIGARE FORSKNING

Det finns mycket forskning om teknik i organisationer och implementeringar av ny teknik. Då avhandlingen till största del behandlar hur kön och teknik samkonstrueras i organisationer är det där fokus ligger även då jag som nedan ger en översikt av tidigare forskning. Många av dessa studier berör försök till förändringar av könsstrukturer på arbetsmarknaden och visar att det finns ett motstånd mot detta. Detta kapitel utgör avhandlingens huvudsakliga forskningsgenomgång. Det finns emellertid forskningsanknytningar i som illustrationer av teori i Teorikapitlet och som introduktion till de båda yrkesgrupperna i de empiriska kapitlen: ”Exemplet Sjuksköterskor” och ”Exemplet Tekniska tjänstemän”.

Jag börjar detta kapitel med en kort historik över och klassisk forskning om datorisering av arbetsplatser och vad det innebär ur ett makt- och arbetsmiljöperspektiv. Därefter lyfts forskning fram som visar hur IT och informationssystem konstrueras i sociala sammanhang, vilken betydelse det har för de anställda samt forskning kring IT och yrkesgrupper. Detta följs av en genomgång av forskningen kring teknikimplementeringar och organisationsförändringar ur ett genusperspektiv. Därefter presenteras forskning kring IT och genus. Kapitlet avrundas med en kort genomgång av forskning kring yrkesstatus och identitet kopplat till ny teknik i arbetet och en kort sammanfattande diskussion av forskningsläget.

Ett brett forskningsfält – forskning om IT, makt och arbetsmiljö

Organisationer är en stor del av människors vardag vare sig de arbetar i dem eller av andra anledningar kommer i kontakt med dem. Förändringar av arbetsorganisationer är vardag för de flesta som arbetar. En stor del av förändringarna drivs av ledningens önskan om att rationalisera verksamheten, att göra organisationen mer effektiv, och modern. Man vill uppnå kvalitetssäkring eller en kundorientering för att bli en mer modern organisation. I moderniseringstanken ligger också ofta ett teknikskifte som inte så sällan kopplas till ett upplevt behov av effektivisering av verksamheten. Många förändringar påverkar på olika sätt hur arbetet organiseras på ett mikroplan, det vill säga hur den enskilde anställdes arbetsuppgifter utförs. Vilken påverkan teknikskiften har på de anställda på arbetsplatsen är en fråga som det har forskats mycket om, och många olika aspekter har studerats. Robert

Blauner (1964) skriver till exempel att teknik är en av de faktorer som har störst påverkan på hur en bransch fungerar. Han menar vidare att teknik påverkar hur arbetsgrupper organiseras och arbetar tillsammans samt vilket behov av kunskap en organisation har.

Andra, såsom Harry Braverman (1977), intresserar sig snarare för vad som händer på arbetsplatsen vid ett teknikskifte, i hans fall datoriseringen av ett kontor. Braverman menar att ledningen alltid är ute efter att kontrollera arbetsprocessen, vad som görs, hur det görs och så vidare. För att få kontroll över arbetet söker ledningen och kapitalägare därför strategier att göra arbete mindre kvalificerat. Dessa strategier kan ta två vägar: antingen genom förändringar av organisationen, genom införande av ny teknik eller både och. Med organisatorisk dequalificering menas att kunskaperna om arbetets kärna flyttas från arbetarna till ledningen i enlighet med Fredrick Winslow Taylors (1911) principer, därigenom får ledningen monopol på kunskapen om arbetsprocessen (Noon & Blyton 2002). På samma sätt har ny teknik använts för att få kontroll över arbetsprocessen och arbetaren (Braverman 1977). Det har riktats mycket kritik mot det synsätt Braverman representerar. Judy Wajcman (2006) menar till exempel att forskare måste komma vidare från diskussionen om den direkta konflikten mellan ledningens och de anställdas intressen.

Informationssystem kan förenkla arbetet för den enskilde individen samtidigt som det innebär ett hot om rationalisering och nedskärningar, en ökad kontroll av den enskildes förhållanden samt kontroll och makt över hur enskilda arbetsuppgifter utförs. All teknik ger på något sätt privilegier åt vissa och exkluderar andra. Informationssystem, liksom annan teknisk utrustning, kan också enligt Stanley Deetz (1992) förändra värdet av viss kunskap i en organisation. Informationssystem kan, menar Deetz, exkludera hela grupper från inflytande. Detta förstärks ofta av att alla inte har kontroll över tekniken, kan lägga in information i systemen eller ta del av det som finns där.

En organisation kan institutionalisera ett nytt sätt att tänka eller att utföra en arbetsuppgift genom att implementera ett nytt informationssystem. Informationssystem införs ofta i organisationer, som jag nämnde nyss, för att rationalisera på samma sätt som andra typer av tekniker och maskiner, men det finns även andra incitament såsom kontroll (Castells 2001; Deetz 1992; Zuboff 1988), skapa beslutsunderlag (Boddy *et al.* 2005; Castells 2001; Zuboff 1988) eller för att kvalitetssäkra rutiner och processer (Boddy *et al.* 2005). I många organisationer fungerar informationssystemen som själva navet i hela organisationen och styr hur olika arbetsprocesser organiseras och hur anställda utför sitt arbete samt i vilken ordning uppgifterna ska utföras.

Soshana Zuboff (1988) beskriver hur informationsteknologi både kan vara automatiserande och informerande. Detta innebär enligt Zuboff att tekniken både kan dequalificera och göra arbeten mer kvalificerade då de blir mer analytiska.

... the same technology simultaneously generates information about the underlying productive and administrative processes through which an organization accomplishes its work. It provides a deeper level of transparency to activities that had been either partially or completely opaque. In this way information technology supersedes the traditional logic of automation. (Zuboff 1988, s. 9-10)

De flesta arbetsplatser har idag infört någon form av informationssystem. Det kan därför antas att detta är processer som pågår i de flesta organisationer. Merete Lie (1997) menar dessutom att datoriseringen av arbetsplatser innebär att arbete blir homogeniserat då arbetsuppgifter mer och mer kommer att likna varandra.

DATORISERAT ARBETE OCH ARBETSMILJÖ

Datoriseringen av arbetsplatser har inte bara en inverkan på individen i arbetet utan även på arbetsmiljön och livssituationen utanför arbetsplatsen (Bradley 1986b). Studier har visat att särskilt personer med hög lön, stimulerande arbetsuppgifter och med hög arbetstakt upplever att arbetet med datorerna påverkar livet utanför arbetet. Detta kan ta sig uttryck i trötthet och en upplevd konflikt mellan yrkesrollen och exempelvis familjrollen. I boken "Arbetsinnehåll och livskvalitet" diskuterar Bertil Gardell (1976) vad som händer i arbetet vid införande av ny teknik. Han visar att arbetets utformning och karaktär påverkar vilken arbetsglädje de anställda upplever i arbetet, något som, enligt Gardell, i sin tur påverkar stämningen på arbetsplatsen. Den teknik som används i produktionen (Gardells studie innefattar endast produktionsföretag) och hur monotont arbetet upplevs påverkar också den upplevda arbetsglädjen. Även inflytande över arbetet har denna inverkan (Thorsrud & Emery 1969).

Blauner och Gardell visar bland annat att hur arbetet organiseras, vilken teknik som används och därmed graden av mekanisering påverkar arbetsmiljön och upplevelsen av arbetet. Detta får också inverkan på livet utanför arbetsplatsen, menar Gardell (1976). Med denna utgångspunkt blir det intressant att studera de rutiner och arbetsprocesser som tekniken är implementerad för att stödja. Även Torsten Björkman och Karin Lundqvist (1981) har utgångspunkten att den arbetande människan inte kan ses separerat från "människans livssituation i övrigt" (s. 192). Gardell kommer vidare fram till att särskilt äldre anställda i undersökningen visade lägre psykiskt välbefinnande. Gardell tolkar detta som att äldre i större utsträckning riskerar att bli utslagna i och med den tekniska utvecklingen och högre krav på effektivitet i produktionen. Detta kan också vara ett uttryck för att de äldre på arbetsplatsen känner sig hotade av den nya tekniken då det sätt de har utfört de egna arbetsuppgifterna på kan komma att förändras.

IT konstrueras socialt

Blauner, Braverman och Zuboff kan alla sägas inta ett deterministiskt perspektiv i sina studier av ny teknik och organisationer. Grundantagandena i en teknisk deterministisk syn

är ”(i) att tekniken utvecklas i en förutbestämd riktning och (ii) att tekniken spelar en avgörande roll för den sociala förändringen” (Faulkner 2003, s. 28). Det bygger på ett antagande att teknik är grunden för all mänsklig utveckling, och att tekniken styr och karakteriserar hela samhället. I detta sätt att se på teknik ges tekniken stor makt för mänsklig utveckling och åt dem som utvecklar tekniken. Hur människor är med och påverkar tekniken genom att använda den tillskrivs en mindre eller ingen betydelse alls (Green *et al.* 1993; Hansen 2009; Orlikowski 1992). Ett annat synsätt är att de individer som arbetar i organisationer och som är delar av organisationers olika idéstrukturer är med och formar hur tekniken förstås samt hur tekniken används i organisationen (Askenäs 2004; Hull 1997; Orlikowski & Gash 1993).

Wanda J. Orlikowski (1992) menar att man inte kan se på teknik som något fast. Tekniken förändras i och med att människor använder den i en organisatorisk kontext. Utan människans användning har tekniken, enligt Orlikowski, inget värde. Tekniken påverkar också organisationen. Dess roll i en organisation är därför både socialt och kulturellt konstruerad. Allt eftersom teknik används och blir en del av vardagen i en organisation tenderar den enligt Orlikowski att bli institutionaliserad ”it apperas to be a part of the objective, structural properties of the organization” (Orlikowski 1992, s. 406).

Många användare av informationsteknik ser enligt Orlikowski (1992) tekniken som en svart låda vars funktioner inte går att påverka. Men även den teknik som upplevs som mest fast och oföränderlig förändras i och med att människor som arbetar i organisationer använder den och anpassar effekterna av den till sin vardag. Vidare menar Orlikowski att hur tekniken används påverkar dess effekt i organisationen. Tekniken kommer dessutom ha olika effekter och olika mening för olika människor (Orlikowski 1992). Författaren ser människan som en aktiv varelse i interaktionen med tekniken där den enskildes kunskaper, normer och personlighet påverkar, vilket citatet nedan visar.

In the use mode, human agents appropriate technology by assigning shared meanings to it, which influence their appropriation of the interpretive schemes, facilities, and norms designed into the technology, thus allowing those elements to influence their task execution. / ... / Users can always choose (at the risk of censure) not to utilize a technology, or choose to modify their engagement with it. The notion that technology needs to be appropriated by humans retains the element of control that users always have (however slight) in interacting with technology. (Orlikowski 1992, s. 410)

Som Orlikowski skriver ovan kan användaren alltid själv välja om och hur hon/han ska använda den nya tekniken inom ramen för kulturella, sociala och organisatoriska förutsättningar. Mitt intresse i denna avhandling är bland annat att förstå vad som ligger bakom dessa val kring hur tekniken ska användas eller inte användas. Orlikowski och Debra Gash (1993) visade hur olika grupper har olika rammar som ibland krockar med varandra. Genom att analysera sitt material med hjälp av ramarna ”Nature of Technology”, ”Tech-

nology strategy” och ”Technology in use” (Orlikowski & Gash 1993, s.182-183) visade de att tekniken är socialt konstruerad och ges olika betydelse beroende på vilken grupp som undersöks. Dessa ramar är inte fasta utan förändras med tiden. Studien visar på inget sätt hur olika användare förstår tekniken olika och kanske använder den på ett annat sätt i sitt arbete. En sådan infallsvinkel skulle ge en bild av hur olika professioner och yrkesgrupper inom organisationen tillskriver tekniken olika egenskaper och värden för att stänga alternativt öppna upp mellan professioner.

Orlikowski och Gash (1993) menar även att olika hierarkiska nivåer i organisationer har olika förväntningar på vad införande av nya informationssystem ska föra med sig. För anställda utan ledaransvar är förväntningarna att tekniken ska underlätta det dagliga arbetet. Författarna fastställer vidare att där det finns skiftande förväntningar på vad tekniken ska ge, eller där olika grupper har varierande ”ramar”, förekommer det konflikter i större utsträckning än där det finns någon form av konsensus i förståelsen av tekniken och dess användning. Artikeln går inte på djupet med hur detta går till och vad konflikterna handlar om. Även om denna och annan kritik kan riktas mot Orlikowski och Gash studie är deras kategorier ett konstruktivt sätt att förstå hur olika grupper förstår och tolkar tekniken olika (Svensson 2009).

I framtiden, menar Orlikowski och Yates (2006), kommer det att behövas forskning som visar hur individer i sitt dagliga arbete får systemen att fungera trots alla svårigheter. Det är kring dessa frågor som denna avhandlings syfte och frågeställningar rör sig.

Hur ny teknik i organisationer används och av vilka är också beroende av kön och erfarenhet från tidigare arbete med olika tekniska redskap och andra rutiner (Börnfeldt 2006; Greiff 1992; Joerges & Czarniawska 1998; Lie 1997; Weick 1995) samt i olika organisationer och kontexter (Dery 2006; Weick 1990). Detta kommer att diskuteras i de kommande avsnitten.

IT KONSTRUERAS AV DE ANSTÄLLDA

En rationalisering ingår i ett resonemang som består av nedskärningar och effektiviseringar där den enskilde kan vara den som blir överflödiga. Den anställde kan också stå inför möte med en teknik där all den kunskap man haft med sig från sin yrkespraktik slås undan och förlorar sin mening (Weick 1990). Detta är något som på många olika sätt kan skapa oro bland de anställda i en organisation. Många informationssystem har också en annan sida. Ledningen eller andra kan om de vill kontrollera exakt vad de anställda gjort och när de gjort det. Möjligheterna är mycket stora att kontrollera hur snabbt de anställda arbetar, vilka fel de gör eller vem de skickar e-post till (Deetz 1992; Castells 2001). Förändringar av den typ som har beskrivits här har betydelse och påverkar de människor som arbetar i organisationerna på olika sätt. Tekniken och den betydelse och mening som den tillskrivs

påverkar inte bara arbetsrutiner utan även relationer mellan olika grupper som Deetz (1992) visar.

Linda Askenäs (2004) visar till exempel hur systemet ERP (Enterprise Resource Planning) blir en aktör bland andra aktörer i organisationen genom att det tillskrivs olika roller. Hon identifierar fem olika roller som systemet får i organisationen. Dessa är den Manipulerande, Byråkraten, den Administrerande assistenten, Konsulten samt den Avvisande (Askenäs 2004, s. 88-90). Askenäs använder dessa rollbeskrivningar för att förstå de anställdas relation till systemet. Hon menar att den roll systemet får för den enskilde individen eller arbetsgruppen kan hindra dem att använda systemet som det var tänkt. De tillskrivna rollerna skapas i arbetsgrupperna eller i relation till den enskildes erfarenheter av informationsteknologi och informationssystem. På detta sätt menar Askenäs att hon kan få inblick i den komplexa växelverkan mellan strukturer, individers uppfattningar och teknikens karaktäristik. Detta är också ett sätt att förstå hur tekniken påverkar organiseringen av arbetet i en organisation. Samtidigt som tekniken kan ses som en aktör är det en aktör som kan förändras och tillskrivas olika roller över tiden. Askenäs (Askenäs 2004) menar att det behövs mer forskning för att förstå varför tekniken blir en aktör i organisationen (s. 75).

Även de tekniker som använts före implementeringarna påverkar hur individer ser på och använder ny teknik. Barbara Charniawska och Bernward Joerges (1998) beskriver teknik som ”technology-as-palimpsest”⁴ (s. 364). Med denna syn på teknik och tekniker kommer den teknik som ersätts, om det är en pappersjournal eller ett annat informationssystem, aldrig helt att försvinna, utan det finns alltid dolt bakom det nya och påverkar också synen på det nya. Det gamla sättet att utföra arbetet på kan aldrig skrapas bort ur de anställdas medvetande (Weick 1979). Då rutiner bryts finns det också en överhängande risk att gamla problem som inte har tagits omhand kommer upp till ytan igen (Lie 1997). Samma princip gäller enligt Karl E. Weick (1979) för organisationsförändringar av andra slag.

De som varit anställda länge är bärare av de tidigare sätten att utföra ett visst arbetsmoment på till skillnad från nyanställda som inte har dessa tidigare erfarenheter att filtrera den nya tekniken och rutinerna igenom (Greiff 1992). Således blir generations- eller erfarenhetsperspektivet ännu ett perspektiv för att förstå hur denna ”technology-as-palimpsest” skapas eller hur tekniken socialt konstrueras (Berger & Luckmann 1998; Weick 1979) av organisationens anställda. Utifrån detta blir det intressant att närmare studera implementerad teknik utifrån användarnas ålder, kön och tidigare erfarenheter.

⁴ En palimpsest är en teknik som ofta användes till exempel på pergament för att återanvända det samma. Istället för att skrapa bort den gamla texten tvättades den bort vilket betydde att den inte försvann helt. Den gamla texten är för det mesta möjlig att läsa till exempel med hjälp av ultraviolett ljus.

Maria Dahlin (2008) konstaterar i sin avhandling att samtliga anställda i hennes studie⁵ är bärare av den stora berättelsen om IT-projektet. Den stora berättelsen är en del av en större diskurs kring IT och rationalitet som ger projektet mening för de anställda men också ett uttryck för maktutövning över de anställda. De små berättelserna analyseras i studien som en form av motmakt eller förhållningssätt till maktutövningen som den stora berättelsen innebär. Dahlin menar att dessa små berättelser är ett sätt att fånga andra röster än den stora berättelsen. Det är också ett sätt för de anställda att skapa en egen mening istället för att meningen redan är skapad. I berättelserna om tekniken skapas samtidigt berättelserna om organisationen och den maktutövning som finns där. Att titta på och analysera stora och små berättelser kan således vara ett sätt att dekonstruera och förstå hierarkier och maktutövning i organisationer, menar Dahlin (2008).

Teknik tenderar också att väcka starka känslor som påverkar hur tekniken används. Enligt Karl E. Weick (1990) väcks ilska till exempel om de anställda upplever att deras arbetstempo störs eller att tekniken inte stödjer det arbete som ska utföras.

IT KONSTRUERAS AV PROFESSIONER OCH YRKESGRUPPER

Individen förstår förändringar i sitt arbete dels ur en individuell synvinkel där egna intressen, möjligheter och hot sätts i fokus, dels ur arbetsgruppens eller professionens synvinkel (Weick 1995). I den sistnämnda sätts meningen med förändringen i relation till hot mot gruppens eller professionens autonomi och inflytande (Orlikowski & Gash 1993; Prasad 1992). Detta är något som sker i den vardagliga praktiken, vilket gör att den lokala praktiken är viktig att studera (Wajcman 2006). Det är i detta sammanhang det blir intressant att titta på hur representanter för professioner, i det dagliga arbetet, hanterar de möjligheter eller hot som öppnar sig i och med implementeringen av ett nytt informationssystem. Det är också intressant att studera relationerna mellan olika grupper. Judy Wajcman (2006) menar i efter en genomgång av forskning om ny teknik och organisationer att "More workplace studies are needed that consider how tools, artefacts and technologies feature in work practices and their accomplishment" (s. 778). I denna diskussion är konstruktioner av maskuliniteter och femininiteter också viktiga för att förstå varför grupper och individer agerar som de gör. Ett sätt är att diskutera teknik som kultur. Detta menar Wajcman (2006) skulle kunna hjälpa till att förklara hur arbetet tillskrivs kön och hur identiteter knyts till artefakter.

Professioner och yrkesgrupper har en del värderingar och föreställningar gemensamt genom till exempel utbildning och skolning in i yrket (Orlikowski & Gash 1993, s. 177). Dessa värderingar är en del av de föreställningar som skapar förståelsen för den nya tekniken (Abernethy & Stoelwinder 1995). De ovan nämnda värderingarna eller tankesätten

⁵ Dahlin (2008) har i sin avhandling "Tro, hopp och IT. Stora och små berättelser från ett förändringsprojekt" genomfört en etnografisk studie på Länsförsäkringar där ett IT-projekt har genomförts.

kan också hämma förståelsen av den nya tekniken då de kan hindra grupper att se på problem på ett nytt och annorlunda sätt (Orlikowski & Gash 1993).

Teknikens konsekvenser är beroende av hur den används och vem som har makten över hur den används. I professionella organisationer tenderar personalen att anamma tekniken snabbare då de anser att det är en viktig del i deras professionella identitet (Berg & Lie 1995, s. 335; Olsson 1986). De anser sig också ha en skyldighet mot klienterna att behärska tekniken (Prasad 1992). Denna professionella ideologi kan ta sig olika uttryck i olika organisationer och på olika avdelningar. I en studie visar Prasad och Prasad (1994) att professionella ideologier kan minska motståndet mot förändringar i organisationer.⁶ En kritik mot den typen av forskning kring implementering av informationssystem som presenterats ovan är att denna ofta saknar ett politiskt och feministiskt perspektiv (Adam *et al.* 2004). Detta perspektiv på teknikimplementeringar kommer att behandlas nedan.

Teknikimplementeringar, kön och klass

I Sverige har det bedrivits forskning kring teknikimplementeringar/förändringar i organisationer och genus sedan 1970-talet (Pettersson 2001). Kvinno- och genushistoriker har genom åren visat att könsarbetsdelningen i organisationer har en lång historia. Könsarbetsdelningen tenderar att återskapas även om den på grund av olika förändringar rubbas (Wikander 1988). Ulla Wikander (1988) är även en av dem som menar att det alltid kommer att finnas en könsarbetsdelning mellan kvinnor och män. Ersätts kvinnors arbete med maskiner uppstår en ny särskiljning mellan kvinnor och mäns arbete.

Wikander (1988) konstaterar i sin studie av Gustafsbergs porslinsfabrik, där omfattande förändringar av arbetsorganisationen och teknik hade genomförts, att det inte handlar om vilka arbetsuppgifter som är bäst lämpade att utföras av kvinnor och män. Det handlar snarare om ”relationer och makt” (s. 230). Även Lena Sommestad (1992) konstaterar i sin studie av mejeriyrkets maskulinisering att könsarbetsdelningen är en historisk process.

I den historiska processen konfronteras motstridiga tolkningar av genus med varandra, men långsiktigt tenderar tolkningarna att renodlas i dikotomier. Manligt och kvinnligt skiljs åt och kontrasteras mot varandra. (Sommestad 1992, s. 264)

Lena Sommestad (1992) visar hur det tidigare kvinnligt kodade yrket mejerska i en tid av industriell utveckling och stark kulturell påverkan kodus till manligt, till mejerist. En anledning till detta är införandet av nya maskiner. Argumenten är att arbetet blir för tungt för kvinnorna och att de saknar den tekniska kompetensen.

⁶ För forskning om hur motstånd vid teknikimplementeringar kan motverkas se till exempel (Hirschheim & Newman 1988; Markus 1983)

Orsaken till könssegregeringen på arbetsmarknaden är att arbeten könskodas dikotomiskt som antingen kvinnliga eller manliga (Bradley 1986a; Murray 1993; Phillips & Taylor 1980; Wahl 2003; Westberg-Wohlgemuth 1996).⁷ Känslor och känslighet, empati och intuition anses oftast vara kvinnliga egenskaper, medan rationalitet, logik, distans och teknisk kompetens anses vara manliga.

Exempel på detta är att känslor i arbetet i en studie tenderade att för män betraktas som specialkunskaper och tillskrevs därmed ett högre värde hos män, medan det ansågs vara normalt för kvinnorna i studien (Kelan 2007). Då det uttrycktes att det behövdes mjukare eller mer kvinnliga egenskaper hos IT-arbetare höjde det inte statusen på de kvinnliga arbetarna, medan det gjorde det på de män som ansågs inneha dessa egenskaper (Kelan 2007, s. 64) Hur arbetet kodas beror på hur det värderas av samhället och det skiljer mellan olika länder och över tid (Faulkner 2000; Gemzöe 2002; Murray 1993; Noon & Blyton 2002; Wajcman 1991).

Anna Wahl (2003) menar liksom Joan Acker (1990) att det inte finns några könsneutrala organisationer och det är därför alltid relevant att ta hänsyn till kön. Men det är inte bara kön som strukturerar arbetsdelningen på en arbetsplats. Klass och etniska faktorer påverkar också möjligheterna för att få mer kvalificerade arbetsuppgifter i organisationen (Albinsson 1997; Greiff 1992; Wikander 1988). Arbetarklassens män har många gånger lika svårt att nå högre befattningar som kvinnor från arbetarklassen har (Greiff 1992; Lohan 2000) även om det funnits möjlighet att nå fackliga positioner för dessa män. För det mesta har män större makt/tolkningsföreträde i relation till tekniska artefakter (Bradley 1999; Cockburn & Ormrod 1993; Soidre 2009; Wajcman 1991; Wajcman 1991).

Villkoren för hur makten ska fördelas bestäms som regel av dem som har makten och många gånger accepteras och underhålls dessa av dem som är underordnade (Wikander 2006). Pierre Bourdieu (2000) talar om symboliskt våld för att förklara hur makt accepteras och görs till något normalt. Både gruppen som domineras och gruppen som dominerar behövs för att upprätthålla rådande samhällsstrukturer och maktförhållanden. Detta sker inte medvetet eller strategiskt. Snarare sker reproduktionen på institutionell nivå genom att den dominerade gruppen i olika sociala organisationer införlivar den dominerande gruppens värdesystem som sitt eget. Genom social skam eller en känsla av att inte räcka till upprätthålls dessa maktstrukturer menar Bourdieu.

Kvinnor och män påverkas olika av ny teknik på arbetsplatsen (Cockburn 1991; Liff 1993; Pettersson 2001; Sundin 1995). En anledning är att teknik kodas som maskulin (Berner 2003a; Green *et al.* 1993; Kvande 2003; Lie 2003a; Lohan 2000; Murray 1993; Wajcman

⁷ Exempel på detta är dikotomierna "man/kvinna, förnuft/känsla, logik/intuition, människa/djur, kultur/natur, intellekt/kropp, subjekt/objekt, oberoende/beroende, aktiv/passiv, ljus/mörk, ordning/kaos, gott/ont" (Gemzöe 2002, s. 83).

1991; Willinsky 2000), en annan att kvinnor och män använder tekniken för olika typer av arbetsuppgifter och därför tillskriver den olika roller (Westerström 1997). Samtidigt ser många kvinnor ny teknik i arbetet som något positivt då det gör deras arbete mer innehållsrikt och det är ett sätt att utveckla den egna kompetensen samtidigt som de blir effektivare i sitt arbete (Probert & Wilson 1993).

I en kvantitativ studie av datoriseringen av försäkringsbranschen såg till exempel Anita Westerström (1997) att användarna i studien inte såg datorer som något främmande i sitt arbete. Kvinnorna i studien hade i högre grad än männen en mer pragmatisk inställning till datorerna. Trots att kvinnorna var mindre delaktiga i implementeringarna, än vad många av männen var på de olika avdelningarna, upplevde de att datorerna var användbara i deras arbete i större utsträckning än männen. En förklaring kan vara att kvinnorna använde datorerna till andra typer av arbetsuppgifter än vad männen gjorde. De såg dem till exempel oftare som skrivmaskiner och arbetsredskap. Westerström (1997) konstaterar att hur de anställda använder tekniken påverkar hur de svarar att de ser på datorer. Kvinnorna är oftare teknikanvändare medan männen ser sig som teknikexperter.

Elisabeth Sundin visar i en studie av införande av CAD-teknik på ett lantmäteri hur CAD-tekniken kodas som kvinnlig då det är de kvinnliga kartritarna som befinner sig inne på kontoret som ska använda den. Ingenjörernas domän var snarare utarbetet, det var denna del av arbetet som hade hög status och hög lön. De kvinnliga kartritarna kom att bli experter på CAD och höjde därigenom både sin status och sin lön, även om lönen inte blev högre än ingenjörernas. Sundin visar i studien hur uppdelningen av rummet, ute och inne, får konsekvenser för könskodningen av tekniken (Sundin 1993; 1999). Detta är något som även är tydligt i mitt material och som jag återkommer till senare.

I en studie om vad som händer i organisationer vid införande av ny teknik och organisering av arbete som ska främja jämställdheten i organisationerna (arbetsrotation) visar Lena Pettersson (1996) att kvinnorna i hennes studie har mycket svårare att slå sig in på manliga domäner än vad männen har att slå sig in på kvinnligt kodade domäner. Hon visar dessutom att kvinnorna får lägre lön än männen som utför samma arbete. Männen som träder in på kvinnodominerade arbetsuppgifter får bättre positioner och lön än kvinnor som utför samma arbete. I och med en ny organisation som bygger på arbetsrotation har en ny könshierarki växt fram i organisationen. Ett exempel på detta är att kvinnorna i organisationerna får mindre kompetensutveckling än sina manliga kollegor och den de får är inte tekniskt meriterande, utan handlar om material- och sophantering. En annan anledning till att förändringen misslyckades var att kvinnorna inte fick möjlighet att arbeta med de maskiner som tidigare hade setts som 'typiskt manliga'. De könsintegrerande strategier företagsledningen hade på de två studerade företagen ledde slutligen till könssegregering där de få kvinnor som arbetade i organisationerna mer eller mindre frivilligt omplacerades till mer administrativa tjänster eller bytte arbetsplats. Under förändringarna

på arbetsplatserna uppstod både integrering och segregering i arbetet. Pettersson förklarar detta med att det fanns olika genuskontrakt⁸ som korrigerar ”förhållandet mellan olika parter/grupper med olika makt” (Pettersson 1996, s. 268).

Organisationsförändringar påverkar också könsarbetsdelningen. I sex organisationer där ledningen velat införa en plattare organisation konstaterar Lena Abrahamsson (2000) att ”genusordningens sorterande mekanismer kan bli ett hinder i organisationsförändringar som strävar mot den platta integrerade arbetsorganisationen.” (s. 311)⁹. En anledning som hon fann till varför organisationsförändringarna inte fick det tänkta utfallet för kvinnorna i organisationerna var att det nya sättet att organisera arbetet utmanade den rådande könsordningen. Detta kom till uttryck i att männen inte ville utföra de arbetsuppgifter som är förknippade med en konstruktion av kvinnlighet som till exempel att stå vid maskinerna. Det fanns också fall av trakasserier av de kvinnor som började utföra driftsunderhåll på de maskiner de arbetade vid något som tidigare utförts av män. En del av den manliga personalen sa upp sig i protest eller önskade förflyttning till andra avdelningar. Många av männen fick så småningom andra arbetsuppgifter. Abrahamssons avhandling visar att konstruktionen av kön är sådan i organisationerna att kvinnor inte anses kunna lära sig manligt kodade uppgifter. Detta är ett exempel på vad Sundin (1995) benämner mystifiering av teknik. De män som var anställda kunde däremot lära sig kvinnligt kodade egenskaper såsom flexibilitet och social kompetens (Abrahamsson 2000). Detta går i linje med Petterssons resultat som diskuterats tidigare vilket visar att det finns skillnader mellan olika kompetenser och huruvida dessa ses om kvalificerade eller inte.

De kvalifikationer som kodas som manliga tenderar att ses som svårare att lära sig och som mer kvalificerade, som visades i Petterssons och Abrahamssons studier, vilket därmed berättigar till högre lön och status än kvinnligt kodade kompetenser och kvalifikationer (Cockburn & Ormrod 1993; Noon & Blyton 2002; Soidre 2009; Wajcman 1991; Wajcman 1991). Detta gjorde att förändringarna inte fick de effekter som ledningarna hade hoppats på. Abrahamsson (2000) konstaterar att det i organisationer sker en konstruktion *av* kön samtidigt som det sker en sortering *efter* kön och dessa processer är svåra att skilja från varandra. För att kunna få en förändring av genusordningen på arbetsplatser måste det skapas en medvetenhet om de mekanismer som styr den och motverka dem, menar Abrahamsson. Det finns vid denna typ av förändringar alltid en risk för återfall till de gamla strukturerna (Abrahamsson 2000).

Införande av ny teknik och nya organisationsformer påverkar yrkens könskodning. Samtidigt poängterar Merete Lie (2003b) att hur kön spelar in och dess relevans som förklaring skiljer sig mellan olika kontexter. I en genomgång av den 30 åriga forskningen

⁸ Pettersson (1996) utgår i sina resonemang om genuskontrakt från Yvonne Hirdmans utveckling av begreppet.

⁹ Lena Abrahamsson (2000) studerar organisationer som genomfört organisationsförändringar av typen Lean Production, Total Quality Management, Business Process Reengineering och Balanced Scorecard.

kring datorer och genus i Norge konstateras det att detta är en kontext som förändras hela tiden.

... men and women are changing their practices and entering new relationships with each other and their environments, and the understanding of the concepts of masculine and feminine are just as unstable as men's and women's looks, activities and practices. (Lie 2003b, s. 10)

Att förutsättningarna för kvinnor och mäns aktiviteter förändras med tiden och att tekniken också förändras innebär att det återkommande behövs nya studier av datorer och kön (Lie 2003b). En annan norsk studie, av Bente Rasmussen (1991), visar hur den manliga dominansen inom datavetenskapen skapas genom att de ledande professorerna och manliga studenterna på utbildningen delade samma maskulinitetsideal, "hackern". Detta ideal var i många fall motsatta de ideal som de kvinnliga studenterna var bärare av. Detta ledde till motstånd hos de kvinnliga studenterna, men också till att de marginaliserades då den styrande teknikulturen som bars av lärare och manliga studenter inte förmådde se och förändra den egna kulturen.

EN INTERNATIONELL UTBLICK

En av de första studierna kring teknik och genus var Cynthia Cockburns (1991) "Brothers – Male Dominance and Technological Change" där Cockburn studerar datoriseringen av tryckerier. Då arbetsprocessen datoriserades och det tunga jobbet försvann ändrades tryckarnas argument för att stänga ute kvinnor från arbetet från att arbetet är för tungt för kvinnor till att kvinnor inte förstår den typen av teknologi (Cockburn 1991). Tekniken kodas som manlig och används som ett argument för att stänga arbetet för kvinnor. Kvinnor anses inte kunna förstå vad som händer inne i maskiner. Detta är ytterligare ett exempel på hur olika kompetenser kodas som antingen manliga eller kvinnliga. De arbeten som har med reparation eller service av maskiner att göra är sålunda kodade som manliga medan yrken inom industrin som ses som mer lågkvalificerade oftare kodas som kvinnliga (Cockburn 1985). Kvinnor och mäns arbete får på så sätt olika status. Tekniken på fabriken i studien visade sig vara designad av män för män. På det sättet upprätthölls männens makt i organisationen och kvinnor stängdes ute från vissa delar av produktionen.

I en livscykelstudie av mikrovägsgagnar visar Cockburn och Susan Ormrod (1993) hur kön konstruerades i relation till tekniken. Könsarbetsdelningen under produktion, försäljning, användning och slutligen vid sophantering var tydlig och den delades också upp i klass och till viss del ras. Den teknik vi använder och inte använder är med och skapar vår identitet menar Cockburn och Ormrod (1993).

The things we do and do not do, the technologies we are competent with and use frequently, the technologies we are intimidated by and leave to other people, partly shape our self-identity. /.../ Technology is gendered. We collectively gender it, of course; but in turn it individually genders us. (s. 159)

Det Cockburns forskning visar är att teknik är ”könad” och att vi i våra dagliga aktiviteter är med och reproducerar detta mönster. Hon visar också att vissa grupper har större makt att ”koda” tekniken och arbetsprocessen än vad andra grupper har. Vilka som har denna makt eller tolkningsföreträde påverkas av kön, klass, ras och generation. Det är därför viktigt att se till flera aspekter av kodning av teknik än bara kön eller klass. Det finns dock kritik mot denna sociala determinism (till skillnad mot den tekniska determinismen som den sistnämnda teoribildningen är en reaktion på). Maria Lohan (2000) menar att feministisk teknikforskning måste röra sig mot en förståelse av teknik och kön som varandra samkonstruerade (s. 908). Teknik, femininitet och maskulinitet är inga fasta kategorier med ett speciellt innehåll. De förändras hela tiden i relation till varandra (Henwood 1993; Wajcman 2000).

Även om det finns stereotyper för kvinnor och män, manligt och kvinnligt, är det sällan verklighetens kvinnor och män passar in i dessa ramar. Samtidigt som det finns en risk att reproducera stereotyper genom att lyfta fram dem i forskning är de viktiga att diskutera i förståelsen av teknik och hur teknik konstrueras (Faulkner 2000). De attribut som tillskrivs olika människor beroende av kön ska enligt Wendy Faulkner (2000) ses som en konsekvens - av och inte en anledning till - ojämlikhet. En annan konsekvens är att individer tenderar att tillskriva kön på *föreställningar* av vad de gör och inte på vad de faktiskt gör i praktiken. En Sjuksköterska tenderar till exempel att lyfta fram omvårdnad som sin viktigaste uppgift och koda detta som kvinnligt arbete. Samtidigt hanterar Sjuksköterskor en mängd maskiner i sitt dagliga arbete, något som är kodat som maskulint i enlighet med denna linje.

De som utvecklar och designar teknik såsom informationssystem har en stark könsidentitet som påverkar teknikens utformning (Cockburn 1991; Oudshoorn 2002; Oudshoorn *et al.* 2004; Styhre 2005). Nelly Oudshoorn *et al.* (2004) menar att ett allt för stort fokus läggs på användarna inom forskning kring teknik och identitet. De flesta utvecklare och designers av informationssystem är män och Oudshoorn visar att det finns en stark koppling mellan hegemonisk maskulinitet (Connell 2002) och de värderingar som skrivs in i teknik av utvecklarna. Detta blir viktigt eftersom viss teknik är en stark maskulinitetsmarkör. Att ta hänsyn till genus i utveckling av informationssystem kan inte bara handla om att ta in kvinnor och sedan ’röra om i grytan’ (Henwood 1993). Forskning kring utveckling av teknik måste istället koncentrera sig på hur kön och teknik interagerar och utvecklar en mängd olika subjektiva erfarenheter och praktiker (Henwood 1993, s. 45).

I utvecklingen av ny teknik har utvecklaren alltid användaren i åtanke, dennes föreställningar om användarens utbildning, klass, kön och ålder blir ur detta perspektiv intressant. Sonia Liff (1993) visar forskning om kontorsarbetare att kvinnors många gånger underordnade ställning gör att de är de sista som blir tillfrågade i frågor rörande design och utformning av ny informationsteknologi om de blir tillfrågade alls (Liff 1993). Man kan tänka sig att dess föreställningar bygger på samma konstruktion av kön och arbete som diskuterats tidigare i detta kapitel. På så sätt skulle tekniken kunna vara med och förstärka det redan rådande mönstret på olika arbetsplatser. Samtidigt visar Orlikowski (1992) hur anställda är med och konstruerar tekniken i den kontext de befinner sig i.

Införande av ny teknik har ofta lett till en feminisering av arbetsplatser. En annan anledning är, enligt Harriet Bradley (1986a), kvinnors ofta lägre löner. I fallet med Mejeriarbetarna var kvinnors lägre löner inte något som hindrade att yrket blev manligt dominerat. I detta exempel var maskuliniseringen en del av en större förändring där de som producerade mjölkmaskinerna gjorde kampanjer över hela Europa för att påverka denna utveckling (Sommestad 1992).

Bradley (1999) visar att män reagerar olika på feminisering av arbetet beroende på klass. Män i ledningen och i professionella positioner använder sin makt så att kvinnorna som kommer in hamnar på nischade positioner. Arbetarklassmännen är de som, enligt Bradley (1999), förlorar arbetet då arbetsplatsen feminiseras. Detta visar att olika grupper män har olika mycket makt och kan påverka och styra sin arbetssituation olika mycket. Män med större inflytande över sin arbetsprocess kan däremot skapa stängningar kring sina tekniska kunskaper på ett sätt som stänger kvinnor och icke-specialister ute (Faulkner 2000). Det är därför viktigt att också tala om klass då maskulinitet, genus och teknik på arbetsplatsen diskuteras.

Yrkesidentitet och status

Ny teknik som implementeras i organisationer liksom andra typer av förändringar av arbetsprocessen eller arbetsorganisationen påverkar hur människor upplever sitt arbete (Weick 1979). I de fall då behovet av yrkesgruppers och anställdas yrkesskickligheter och kompetenser omdanas eller det upplevs att gruppen tillskrivs ett lägre värde kan förändringen påverka individens identitet, särskilt om identiteten kopplas till yrket¹⁰ (Karlsson 2010). Vilken mening eller betydelse olika aspekter av arbetet tillskrivs, får betydelse för de strategier som tas i relation till förändringar. Till exempel visar Anette Karlsson (2010) att Läkarsekreterarna i hennes studie identifierar sig med professionaliseringstanken och att ny teknik används för att stärka den egna gruppen genom att bli experter på den nya tekniken.

¹⁰ Beroende på hur den anställda upplever möjligheten för avancemang kan identiteten vara yrkes/uppgifts- eller organisationsorienterad (Aurell 2001).

Karlssons (2010) analyserna bygger på 39 intervjuer med Läkarsekreterare och postkassörer och här fokuseras identitetsberättelser kring kön, klass och modernitet. Tekniken stärker den dominerande yrkesidentitetsberättelsen. Vissa yrken är svårare än andra att identifiera sig med, särskilt om de har en lägre status menar författaren. Yrken med lägre status kan vara yrken som betecknas som osjälvständiga, smutsiga¹¹ och underordnade (Aurell 2001; Flisbäck 2008; Karlsson 2010; Ulfsdotter Eriksson 2006).

Marie Aurell (2001) menar emellertid att lågstatusyrken inte alltid innebär en lägre grad av yrkesidentifikation hos yrkesgruppen. Enligt författaren intar sådana yrkesgrupper snarare en försvarsställning som innebär att de utvecklar en stark yrkesidentitet. I en studie av fyra yrken med låg status identifierar Marita Flisbäck (2010) tre olika positioner. I den första positionen hävdar de intervjuade det egna arbetets värde och de identifierar sig med det. Den andra positionen har en lägre grad av identifikation och lyfter fram den egna kompetensen snarare än yrket, de särskiljer sig således från sitt yrke. En mellankategori, mellan dem ovan, innebär att intervjupersonerna hävdar att det egna arbetet är mer komplicerat än vad yrket i allmänhet är. Flisbäck menar att då denna grupp ”ser sig själv och den egna arbetsplatsen som ett undantag blir denna yrkesidentifikation snarare ”lokaliserad” än förankrad i en mer generell yrkesidentitet” (Flisbäck 2010, s. 47-48).

Lågstatusyrken karaktäriseras av dominans av ett av könen, låg utbildning och låg lön (Svensson & Ulfsdotter Eriksson 2009; Ulfsdotter Eriksson 2006). Av denna anledning kan en feminisering av yrket ses som ett stort hot (Bradley 1986a; Greiff 1992). Vid införande av ny teknik såsom datorer och informationssystem finns det en risk för dequalifiering och att arbetet upplevs som mer osjälvständigt, (Braverman 1977; Noon & Blyton 2002; Zuboff 1988), något som skulle kunna leda till att arbetet inte längre stämmer med den identitetsberättelse individen konstruerat för sig själv (Karlsson 2010). Anette Karlsson (2010) konstaterar i sin avhandling att:

Huruvida en yrkeskår utsatt för teknisk utarmning (som kassörerna och *potentiellt* Läkarsekreterarna) i slutänden också blir dequalificerande (som kassörerna) beror enligt dem [Karlsson refererar här till Rosemary Crompton och Gareth Jones “A White Collar Proletariat? Deskilling and Gender in Clerical Work” från 1984] mycket på dess kollektiva förmåga att motsätta sig det, och där kan olika slags professionaliseringsstrategier spela en viktig roll. (s. 272)

Det Karlsson visar är att yrkesgruppers strategier (uttalade eller outtalade) i mötet med ny teknik påverkas av upplevelsen av att förändringen påverkar den egna yrkesgruppens autonomi och status. Strategierna som finns till hands är att använda tekniken som redskap i en professionaliseringstanke eller att bedriva någon form av motstånd. Exempel på sådant motstånd kan vara att inte identifiera sig med det som organisationens ledning vill att de

¹¹ För en vidare diskussion om smutsiga arbeten eller ”dirty work” och dess koppling till genus se Lise Widding Isaksen (2002a; 2002b).

anställda ska identifiera sig med (Ashcraft 2005; Hjalmarsson 2009; Holmer-Nadesan 1996; Huzell 2005; Karlsson 2010). Karen Lee Ashcraft (2005) visar att det inte bara är yrkesidentiteten som kan vara hotad vid organisationsförändringar, utan även könsidentiteten. Mot denna bakgrund blir förståelsen av individers och grupperas identitetskonstruktion en viktig aspekt för att förstå de strategier och aktiviteter som skapas i mötet med tekniken och inför förändringar.

Sammanfattande diskussion av tidigare forskning

Den tidigare forskning som har presenterats här kan beskrivas i form av tre inriktningar. För det första konstateras att teknik konstrueras socialt i den kontext där den implementeras. Orlikowski är en av de mest namnkunniga inom denna forskningsinriktning. Olika grupper har dessutom olika förutsättningar och strategier i mötet med nya informationssystem, tekniker eller organiseringar av arbete något som både Orlikowski och Askenäs diskuterar. Detta är ett steg bort från den tekniska determinism som finns inom forskning kring teknik, organisationer och arbete (Hansen 2009; Orlikowski 1992). Andra faktorer som påverkar hur teknik uppfattas och hanteras kan vara professions- / yrkesgrupps-tillhörighet, klass och genus. Detta är något som denna första del av forskningsinriktning saknar.

Den andra delen av genomgången berör just teknikimplementeringar i arbetet ur ett genusperspektiv. I denna del lyfts forskning fram som visar att det finns en tydlig könsarbetsdelning som till viss del bygger på föreställningar om vad som är kvinnliga respektive manliga egenskaper och kompetenser samt hur dessa föreställningar och konstruktioner är med och skapar och reproducerar könsarbetsdelning. Studier visar också att kön alltid finns närvarande i organisering av arbete. Teknik som implementeras tillskrivs också ett kön, hur tekniken kodas beror till stor del på om det är kvinnor och män som utför arbetet som tekniken är tänkt att stödja. Samma teknik kan kodas på olika sätt i olika organisationer och på olika avdelningar beroende på hur arbetet organiseras i den specifika kontexten.

Talet om tekniken och teknisk kompetens har också använts för att stänga arbetsuppgifter för kvinnor eller män som saknar en specifik utbildning. I dessa sammanhang besitter vissa män större maktresurser att förhandla med för att framhäva sina arbetsuppgifter som unika än vad andra män besitter. Här utgör faktorer som klass och olika maskuliniteter grund till förklaringen. Enligt en tredje inriktning finns det en möjlighet att nya informationssystem och ny teknik i arbetet kan leda till att arbetet blir mindre kvalificerat eller att det kodas på ett annat sätt något som kan förändra yrkets status och påverka de anställdas yrkesidentitet.

Forskning visar att ju mindre självbestämmande det finns i ett yrke desto lägre status tenderar det att få. Forskningen som presenterats här visar att det kan vara svårare att identifiera sig med ett yrke med låg status men att låg status även kan leda till hög yrkesidentifikation. Ett yrkes förändrade status och kodning kan också upplevas hota till exempel könsidentiteten. Det som poängteras i fler studier är att införande av ny teknik på en arbetsplats är en komplex process där det sker en samkonstruktion av kön, teknik och organisation. Denna process påverkar individer olika beroende på deras kön, klass, yrke, organisatoriska kontext och erfarenheter som är knutna till individuella upplevelser. Det är i denna mängd av aspekter i form av strukturer och individuella erfarenheter som denna avhandling konstrueras.

KAPITEL 5

METOD OCH METODOLOGI

I detta kapitel kommer jag att gå igenom mina metodologiska överväganden och den valda metoden. Jag redogör för vad livsberättelser innebär och hur och varför jag valt denna metod. Jag diskuterar också livsberättelser i en organisatorisk kontext och redogör för mitt val att använda fallorganisationer för min studie. I detta kapitel lyfter jag också val av organisationer och hur urvalsprocessen gått till. En presentation görs av hur jag med inspiration från Grounded theory analyserat intervjuerna. Slutligen diskuteras de etiska överväganden jag gjort under arbetets gång.

Inledning

I avhandlingen har jag ett socialkonstruktivistiskt perspektiv (Berger & Luckmann 1998). För mig innebär detta att världen ses som socialt skapad. Ett sätt på vilket världen kan skapas socialt på är genom livsberättelser (Karlsson 2006). Min ansats i denna avhandling har varit explorativ. Inte minst genomgången av den tidigare forskningen har visat på den mångfald av aspekter som på olika sätt gör sig gällande vid förändringar och införande av ny teknik på en arbetsplats. Jag har därför inte inledningsvis velat avgränsa forskningen utan snarare vidga studien och inkludera olika perspektiv.

Grunden för min forskning är 35 individuella berättelser konstruerade i ett specifikt sammanhang, i detta fall en intervju. Varje intervju utgör en människas berättelser som hon eller han av olika anledningar har valt att dela med mig. Dessa berättelser är skapade i ett möte som på olika sätt påverkat både den som berättar och mig. Då jag har arbetat med dessa berättelser, transkriberat dem, läst dem, analyserat dem, lyssnat på dem, har den berättande och den situation berättelsen konstruerats i blivit tydlig. Att genomföra intervjuer och få ta del av olika människors berättelser och livsöden är ett privilegium men också ett ansvar. Ansvaret består i att göra dessa individuella berättelser rättvisa i den berättelse jag konstruerar med intervjuerna som bas.

Jag har i min forskning varit intresserad av de individuella biografierna och dessas konstruktion, men i min berättelse, den som presenteras här, intar jag en mer distanserad position. I denna position har jag brottats med att ge intervjupersonerna den handlingskraft och den komplexitet som varje enskild individ besitter, samtidigt som jag sökt presentera mina resultat, min berättelse. I denna berättelse blir dessa människor med all sin komplex-

itet och handlingskraft till viss del fragmentiserade. Min ambition har dock varit att i största möjliga mån låta intervjupersonerna tala direkt till läsaren.

I intervjuerna har jag inte bara varit intresserad av erfarenheter från arbetsplatsen och den intervjuades karriärberättelser, utan också familjeberättelser och berättelser från vardagslivet har varit av intresse. Min utgångspunkt för denna breda ansats är att jag ser individen som mer än den arbetande människan. Varje enskild individ formas av erfarenheter från familj, skola, arbete, vänner och andra situationer (Bourdieu 2000). Det är alla dess möten och erfarenheter som påverkar hur individen handlar och upplever situationen.

Jag har därför låtit intervjupersonen berätta om sin vardag i livets olika sfärer. I enlighet med Dorothy E. Smith (2005) tror jag att vardagslivets mikroprocesser säger något om samhällets makroprocesser. Genom de handlingar som görs i vardagen reproduceras sociala strukturer. Smith (2001) menar att forskare bör intressera sig för hur vardagen som vi förstår den sätts ihop och reproduceras i människors dagliga praktiker. Hon ställer sig frågan hur det som inte kan observeras ska studeras. Smith menar att etnografiska studier i organisationer måste kompletteras med analyser av texter i den lokala praktiken för att se hur dessa tas emot i de olika praktikerna. Ett informationssystem påverkar liksom olika styrdokument förutsättningarna för hur människor ska kunna utföra sitt arbete. Det är berättelserna om dessa vardagliga handlingar jag är intresserad av. Jag har dock inte observerat personerna i studien i hemmet eller intervjuat deras närstående om hur de upplever samma situation. Det jag kan uttala mig om är med andra ord intervjupersonernas berättelser om det levda livet (Bruner 1986). Det är omöjligt för mig som forskare att utifrån ett enda samtal få en inblick och förståelse för denna komplexitet. Jag vill ändå försöka att med hjälp av livsberättelser få en så hel bild av varje enskild individ som möjligt, för att därigenom kunna förstå hur dennes position skapar eller begränsar möjligheter för handlande. I dessa positioner kan det också finnas föreställningar om olika förväntningar på den egna yrkesidentiteten som individen i berättelserna förhåller sig till. Det är till exempel inte korrekt att prata om sig själv som Sjuksköterska och inte tycka om människor. Detta ligger i rollen som Sjuksköterska men också i en föreställning om vad som är "kvinnligt". Även föreställningar om manligt och kvinnligt, om den egna klassen och yrkesidentiteten är faktorer som kan vävas in i berättelsen.

Livsberättelseforskning

Studier som baseras på livsberättelser har blivit allt vanligare inom många olika ämnen. Fältet är därför såväl teoretiskt som metodologiskt mångsidigt¹². Inom det samhälls-

¹² Inom den muntliga historietraditionen (Oral History) har insamlandet av livsberättelser genom till exempel intervjuer kommit att bli ett sätt att samla in den "glömda historien" (Hansson & Thor 2006). Det har också som nämnts tidigare varit ett sätt att få fram de svagares röster, det vill säga de som inte själva kan påverka den skrivna historien (Roberts 2002), få en bild av sociala rörelser (Riessman & Quinney 2005) och organisationer (Czarniawska 1998). Inom den feministiska forskningen har livsberättelser använts för att lyfta fram kvinnors liv och verklighet (Roberts

vetenskapliga fältet härleds livsberättelseforskning tillbaka till Chicagoskolan i början av 1900-talet (Goodson & Sikes 2001). I Chicagoskolan lades grunden för det intresse i att försöka fånga människors erfarenheter utifrån deras egna perspektiv och intressen som finns inom den samhällsvetenskapliga livsberättelseforskningen fortfarande idag. Här lades grunden för den realistiska livsberättelsetradition som senare bland annat Daniel Bertaux (1981) har arbetat vidare med. Denna inriktning har stött på en del kritik då den har en mycket realistisk syn på det berättade utan att problematisera berättelsens form eller konstruktion.

Till skillnad från en mer realistisk livsberättelseforskning, som den Bertaux (1981) står för, menar till exempel Marie Karlsson (2006) att berättelser inte kan samlas in utan att forskaren problematiserar framförallt intervjusituationen och vad berättande innebär. Därför blir frågor såsom vilka som är närvarande, hur projektet har presenterats osv. viktiga att ställa sig då materialet tolkas (Andrews *et al.* 2008; Mishler 1999). Den kritik som Karlsson och andra riktar mot Bertaux's realistiska livsberättelseforskning får även stöd av till exempel Catherine Kohler Reissman (2008) som menar att denna typ av forskning saknar individens berättelser och agerande i forskarens framställning av berättelserna.

Vad är då en livsberättelse? Anna Johansson (2005) definierar en livsberättelse som ”den berättelse som en person berättar om sitt liv eller valda aspekter av sitt liv” (s. 23). Johansson refererar till Laurel Richardson som enligt Johansson menar att människor genom berättelser konstruerar och skapar mening i livet. Livsberättelsen kan enligt detta sätt att tolka Richardsson skapa förståelse för hur olika människor förstår och reflekterar över det egna subjektet. Ricoeur ska ha sagt att livet är något som levs och berättelsen är något som berättas (Ekman 2004). Livet i sig kan vi inte se och tolka så länge det bara levs men den stund det berättas öppnas det berättade livet för betraktelser och tolkningar. I och med att vi ser våra liv ser vi också våra handlingar och öppnar upp för tolkningar och betraktelser av dessa.

Den kritik som riktas mot den narrativa traditionen är enligt Reissman och Quinney (2005) att berättande idag kan stå för allt och ingenting. En berättelse kan vara en livshistoria och beroende på varför och hur berättelsen sätts ihop får den olika innebörd. I en intervjusituation mellan en forskare och en intervjuperson är det till exempel forskarens uttalade syfte och eller frågor som sätter sammanhanget för berättelsen och intervjupersonen kanske också väljer att berätta vissa delar medan hon eller han väljer bort andra som inte anses relevanta i sammanhanget. Vad som berättas och hur det berättas är alltså beroende av sammanhanget, precis som i alla former av intervjuer.

2002). Det har varit ett sätt att lyfta fram kvinnors arbete och det obetalda arbetet i dagsljuset för att ifrågasätta och problematisera synen på arbete (Karlsson 1986).

En livsberättelse kan vara en lång passus av tal, historier som är hämtade ur olika delar av livet, en berättelse behöver alltså inte nödvändigtvis vara en kronologisk redogörelse för ett livsförlopp. Detta sätt att se på berättande är särskilt gällande inom psykologin och sociologin. Reissman kritiserar samtidigt användningen av begreppet narrativitet och menar att det missbrukas på det sätt att i princip all forskning idag kan anses vara narrativ (Reissman & Quinney 2005)¹³.

Berättelsen konstrueras också i situationen. Michael Bamberg (2006) är en forskare som menar att det i framtiden blir viktigt att ta hänsyn till hur berättelsen skapas i interaktion med lyssnaren. Alla kroppar som är närvarande då en berättelse konstrueras är med och formar och påverkar berättelsen (Langellier & Peterson 2004). I ett samtal eller en intervjusituation skapas en berättelse med utgångspunkt i hur individen vill att andra, inklusive den som intervjuar, ska uppfatta honom eller henne (Bamberg 1997; Weick 1995). Berättelsen skapas i den situation där intervjupersonen, respondenten, och den som intervjuar, befinner sig i. Karlssons (2006) utgångspunkt är också att berättelser skapas i situationen, hon menar att det därför inte går att bortse från det sociala sammanhang där berättelsen fick sin form. Att intervjuerna i denna studie tog plats på intervjupersonernas arbetsplats samt att jag presenterar syftet som handlande om deras arbete påverkar vad intervjupersonerna väljer att ta upp i sina berättelser.

Jag är intresserad av berättelsers innehåll och är samtidigt medveten om den roll formen och omständigheter kan spela för en berättelse. Berättelser formas i och av den situation där de konstrueras (Mishler 1999). Berättelsens innehåll säger ändå något om de händelser som återges, även om det inte berättas i exakt samma form som det upplevdes (Bruner 1986). Berättelser säger inte heller allt om arbetets sfär men det kan säga en hel del (Czarniawska 2004).

DET BERÄTTADE LIVET

En berättelse kan aldrig spegla en upplevelse i sin helhet. Edward Bruner (1986) gör en distinktion mellan "life as lived (reality), life as experienced (experience), and life as told (expression)" (s. 6). Grunden för denna studie är inte det faktiska livet eller det erfarna livet utan det berättade livet. Genom att ge berättelser en början och ett slut menar Bruner (1996) att vi konstruerar berättelser och dess gränser. Då vi berättar om en händelse, en erfarenhet eller en upplevelse kan vi omöjligt få med alla detaljer. Vad vi väljer att berätta beror delvis på vad vi minns i den givna stunden, hur vi i efterhand tolkar händelsen, hur vi vill framställa oss själva och på vad vi tror och upplever att den vi berättar för är

¹³ Samma kritik som Reissman och Quinney riktar mot den narrativa forskningstraditionens utveckling skulle kunna riktas mot till exempel den muntliga historien där den innefattar alla empirisk data som inte är källor i arkiv (Hansson & Thor 2006). För en överblick av fältet se (Hatch & Wisniewski 1995; Mishler 1995; Patterson 2008; Reissman 2008).

intresserad av. Av denna anledning kan vi inte göra direkta studier av människors upplevelser.

Héctor Pérez Prieto (2006) poängterar i sin studie av elevers skolerfarenheter att vi inte ens med kamera eller observationer kan ta del av alla dimensioner av en erfarenhet eftersom eleven förstår händelser genom tidigare erfarenheter och gör dem till en del av den egna historien. Den mening individen på det sättet tillskriver en händelse eller en erfarenhet påverkar vilka delar av händelsen som lyfts fram i berättelsen (Freeman 2007). Mark Denzin (1989) kallar detta: "truth-like", intersubjectively shareable emotional feelings and cognitive Understanding" (s. 28).

LIVSBERÄTTELSE OCH IDENTITETSKONSTRUKTION

Att berätta om en händelse är också ett sätt att ge händelsen mening. Forskning kring berättelser är enligt Jens Brockmeier och Donal Carbaugh (2001) ett sätt att analysera kulturer och förstå kulturellt bundna identiteter då berättelser är ett sätt att för individen organisera sin uppfattning om sig själv och andra. Både identitet och sociala relationer konstrueras i berättandet. Av denna anledning menar författarna att berättelser är ett utmärkt sätt att forska kring identiteter och identitetskonstruktion.

... narrative proves to be as supremely appropriate means for the exploration of the self or, more precisely, the construction of selves in cultural contexts of time and space. What these studies ultimately suggest is that the very idea of human identity – perhaps we can even say, the very possibility of human identity – is tied to the very notion of narrative and narrativity. (Brockmeier & Carbaugh 2001, s. 15)

Karl E. Weick (1995) menar också att identitet konstrueras i kommunikationen med andra människor. Hans sätt att se på hur individer skapar mening i sitt liv har många kopplingar till teorier om livsberättelser. En sådan koppling är berättelsernas funktion i människors liv. "People make sense of their experiences, claim identities, interact with each other, and participate in cultural conversations through storytelling" (Langellier & Peterson 2004, s. 1). Berättelserna blir på så vis ett sätt att få tillgång till människors erfarenheter (Bamberg 1997).

En stor gren inom livsberättelseforskningen menar att livsberättelser kan ge ett spår av identiteter (Smith & Sparkes 2008). Jag sällar mig till de forskare som menar att identiteter konstrueras i relation till andra människor till exempel genom berättelser och kommunikation. Genom att berätta om en händelse eller serier av händelser skapar individen mening och sätter in händelserna i ett större sammanhang. I dessa berättelser presenterar de sig själva, sin ståndpunkt, sätter sitt agerande i ett sammanhang på ett sätt som gör deras identitetsframträdanden tydliga. I dessa identitetsframföranden, i berättandet konstrueras det egna jaget (Freeman 2007; Hatch & Wisniewski 1995).

Ivor Goodson och Pat Sikes (2001) lyfter fram tre anledningar att använda sig av livsberättelser som forskningsmetod. För det första menar de att individer har flera olika identiteter eller jag, exempelvis ett jag på arbetsplatsen och ett jag i den egna familjen. Dessa olika jag eller roller påverkar varandra på olika sätt. Om något händer i den ena sfären påverkar det den andra sfären och vice versa. För det andra finns det en koppling mellan individers levda liv och erfarenheter och den kontext som individen befinner sig i. Slutligen menar Goodson och Sikes (2001) ger livsberättelser bevis för att individer förhandlar identiteter, i denna förhandling konstrueras också den mening som de tillskriver olika händelser och upplevelser (s. 2). Livsberättelser kan med andra ord vara ett sätt att få förståelse för livets olika sfärer och identiteter. Denna syn på livsberättelser speglar väl min avhandlings syfte och frågeställningar.

I berättelsen tas en tidigare händelse upp, sätts in i ett sammanhang som skapar mening i den nya situationen då det berättas. Berättelsen får en annan form än den ursprungliga upplevelsen (Langellier & Peterson 2004). Genom att kontextualisera och sätta händelser i ett större sammanhang som har mening för den berättande skapas också kontinuitet i identiteter och en känsla för det egna jaget (Bamberg 2006; Georgakopoulou 2006), individen konstruerar på så sätt sin identitet (Riessman 2008; Rustin 2000).

Liksom Anthony Giddens (1999) hävdar många livsberättelseforskare att biografien har fått en allt större betydelse i det senmoderna samhället. Mark Freeman (2007) lyfter till exempel fram den biografiska berättelsens ökade betydelse för att skapa och presentera det egna jaget. Den utveckling som pekats på här är en anledning till att livsberättelser åter börjat användas inom bland annat sociologisk forskning. Michael Rustin (2000) menar att ett sätt att forska kring individers agentskap just är genom livsberättelser och biografisk forskning. Grunden i detta är att se individen som ett subjekt. Denna nya livsberättelseforskning har rört sig vidare bort från Chicagoskolans mer realistiska inriktning och är just intresserad av konstruktioner och samkonstruktioner av identiteter. I berättandet, i talet, blir tanken tydlig och individen formulerar sina tankar och skapar mening och identiteter (Hatch & Wisniewski 1995; Weick 1995). ”Berättandet skapar en narrativ identitet som är öppen för kommunikation, förståelse och forskning” (Skott 2004, s. 132).

Identitet eller identiteter är något som intresserar mig i min forskning. Att använda mig av livsberättelser kan vara ett sätt att se hur individer skapar identiteter genom berättandet (Goodson & Sikes 2001; Karlsson 2006). Liksom Goodson och Sikes (2001) som menade att individer har fler olika roller eller identiteter menar Elliot G. Mishler (1999) att individer har flera olika subidentiteter. Vilken de väljer att lyfta fram i en intervju eller ett samtal beror till stor del på det sammanhang de befinner sig i. I dessa berättelser blir den kontext de arbetar och lever i också synlig (Goodson & Sikes 2001). Livsberättelser kan följaktli-

gen vara ett sätt att få inblick i och förståelse för lokala kulturer på arbetsplatser (Bertaux 1981) och hur individen utifrån sin identitetskonstruktion förhåller sig till dessa.

Med utgångspunkt i avhandlingens syfte och frågeställningar som fokuserar på individers förståelse och hantering av en arbetssituation i vardagen blir narrativitet och livsberättelser ett sätt för mig att fånga just detta. I frågeställningarna ligger till viss del individens egna tolkningar av händelseförlopp och det egna handlandet i olika situationer. Det är också vardagen på arbetet och i hela livssituationen som sätts i fokus. Med denna utgångspunkt blir berättandet och livsberättelser en väg att i metoden möta och svara på studiens syfte. Det är en utgångspunkt som är ovanlig i studier som berör implementeringar av teknik och informationssystem varför metodvalet i sig kan bidra med viktiga aspekter till forskningsfältet.

Genom att studera samlade berättelser ur vardagslivet från en organisatorisk kontext kan en bild skapas om hur vardagen fungerar och hur förändringar upplevs genom berättelserna, myterna som berättelserna är bärare av och de vardagliga händelserna menar Brian Roberts (2002).

BERÄTTELSE I EN ORGANISATORISK KONTEXT

Förändringar i det egna arbetet kan ses som en form av brytpunkt. Hur stor betydelse förändringen har för den enskilde individen skiljer sig beroende på en mängd olika faktorer, vilket jag kommer att visa i avhandlingen. I de brytpunkter som studeras i denna avhandling har nya rutiner skapats på grund av tekniksiftet. I en större förändring eller brytpunkt tvingas individer att göra annorlunda, de tvingas att reflektera kring sitt arbete på ett nytt sätt. Weick (1995) skulle säga att det är här den meningsskapande processen sätter igång då den anställda inte kan arbeta vidare med sin "autopilot" utan måste göra annorlunda.

Vid dessa förändringar använder individer organisatoriska berättelser för att förklara eller rättfärdiga egna handlingar i berättelsen om sitt arbete, menar Charlotte Linde (2009). Upplevelsen av det som hänt tidigare lyfts i berättelsen upp för att just förklara det egna agerandet. På så sätt används det förflutna selektivt i nuet för att konstruera bilden av det egna jaget och den egna identiteten för att förklara handlingar och agerande som påverkar framtiden. Individerna gör i detta fall organisationens historia till en del av den egna berättelsen.

Organisationers berättelser förs vidare genom de anställdas återgivande till nya kollegor. Genom att dessa berättelser upprepas gång på gång görs historien synlig och den nyanställda blir en del av organisationens historia. I mina intervjuer kan jag se hur de som kommit in i organisationerna senare förhåller sig till dessa redogörelser på olika sätt. Or-

ganisationens berättelse återges i den egna berättelsen om arbetet samtidigt som de anställda förhåller sig till det skildrade och tar ställning, ifrågasätter den eller förhandlar berättelsen. Den organisatoriska berättelsen kan också ses som ett försök att skapa en organisatorisk identitet och skapa mening (Weick 1995). Vi på den här arbetsplatsen/avdelning har alltid gjort på det här viset, hos oss är det högt till tak är till exempel påståenden som titt som tätt kommer upp i samtalen.

Intervjun blir ett tillfälle att minnas och tala om arbetsplatsen. I dessa intervjuer skapas arbetsplatsens historia av den anställda och i det skapandet ges berättelsen och organisationen mening och en kropp (Linde 2009, s. 53). I berättelserna definierar eller beskriver intervjupersonerna också den organisation de arbetar i. I dessa definitioner blir konstruktionen av den egna yrkesidentiteten också synlig. Identifierar de sig med den stora organisationen, exempelvis Sjukhuset i stort eller det stora Elbolaget eller är det snarare den egna avdelningen, akutmottagningen eller det lokala kontoret med dess historia på Elbolaget. I de intervjusamtal jag har fått ta del av på ett sjukhus och ett privat företag har den fysiska arbetsplatsens historia, som inte alltid är den samma som den stora organisationens, varit med och skapa de gränser som intervjupersonerna målar upp i sina berättelser. Organisatoriska förändringar, eller ”turning-points” (Bruner 1991), som jag här kommer benämna *brytpunkter*, såsom omorganisationer, privatiseringar, sammanslagningar blir markörer i berättelserna där intervjupersoner markerar sin identifikation och sina personliga ställningstaganden i relation till organisationen. Med denna utgångspunkt blir fallstudien en bra arena för att samla livsberättelser och sätta dem i ett sammanhang.

Fallstudier

För att hitta arenorna för förändringen och de livsberättelser jag söker har jag valt att utgå från två olika fallorganisationer och två avdelningar i vardera organisation. Fallstudier är en vanlig metod inom arbetsvetenskapen¹⁴.

Som framkom i genomgången av tidigare forskning spelar kontexten en stor roll vid förändringar. Med utgångspunkt i studiens syfte och den teoretiska referensramen har därför valet av ingång i informationssamlingen utifrån fallstudier inte varit svår att ta. Ytterligare ett argument för att välja fallstudien är att det ger mig möjlighet att sätta intervjupersonernas berättelser i en arbetsorganisatorisk kontext, i ett sammanhang. Detta underlättar i mitt arbete med att tolka berättelserna och det underlättar för läsaren i förståelsen av vad det är intervjupersonerna säger och i berättelserna om vad de gör.

¹⁴ Som exempel kan nämnas Anders Edvik (2008), Per-Ola Börnfelt (2006), Heniretta Huzell (2005), Curt Andersson (2005), Ann Bergman (2004). Även i angränsande ämnen används fallstudien frekvent några exempel är Gun-Britt Wärvik (2004), Barbro Nilsson (2003), Alise Weibull (2003), Lena Pettersson (1996), Lena Abrahamsson (2000). Historiskt kan det också noteras att fallstudien varit vanlig inom den arbetsvetenskapliga forskningen, särskilt de klassiska studierna inom sociotekniken är värda att nämna såsom Robert Blauner (1964), Sverre Lysgaard (2001/1961), Donald Roy (1959), Einar Thorsrud och Fred Emery (1969).

Forskaren väljer fallstudiemetoden för att skaffa sig djupgående insikter om en viss situation och hur de inblandade personerna tolkar denna. Fokus ligger på process snarare än på resultat, på kontext snarare än på specifika variabler och på att upptäcka snarare än på att bevisa. (Merriam 1994, s. 9)

En fallstudie behöver dock inte betyda att man som forskare studerar en organisation. Många fallstudier bygger på enskilda observationer, intervjuer och dokumentgranskning (Merriam 1994; Yin 1994). Dessa studier sker också ofta över tid där forskaren återkommer med ett visst intervall under ett antal år. Fallstudier kan enligt Yin (1994) göras utifrån ett eller flera fall. Flera fall används då forskaren söker mönster som går utanför det enskilda fallet. Det är min förhoppning att finna sådana mönster i denna studie.

VARFÖR FALLSTUDIER OCH LIVSBERÄTTELSE?

Jag har i studien valt att utgå från individernas berättelser om förändringen istället för att observera implementeringen på plats då den genomfördes. Det finns fler anledningar till detta val. För det första är det svårt att som forskare vara med under hela processen, när ryktena börjar florerar, den första informationen kommer och andra sådana händelser som går utanför själva implementeringstiden. Det hade också varit omöjligt att följa processen under den tidsperiod som faktiskt diskuteras med intervjupersonerna inom ramen för den tid som finns till förfogande för en doktorand. Det hade varit komplicerat att genom observationer studera det som är studiens syfte, det vill säga hur den enskilde anställde tar emot och tolkar de förändringar som hon eller han står inför. Det är reflektioner kring det egna yrket och den brytpunkten implementeringen av det nya informationssystemet har inneburit som jag har varit intresserad av.

I denna avhandling har som framgått två organisationer valts och två avdelningar i vardera organisation. Anledningen till att jag önskade två olika kontor på Elbolaget, och två avdelningar på Sjukhuset, var att jag ville se om och hur hanteringen av systemet kunde variera inom organisationen. Styrkan i detta sätt att lägga upp arbetet är att de olika fallen kan analyseras var för sig samtidigt som vissa teman kan lyftas upp och diskuteras i en jämförelse mellan fallen (Yin 1994). Även om vissa likheter finns inom organisationerna, till exempel vilket system som implementerats och typ av arbete som utförs, så är avdelningarna ändå så olika att de är att betrakta som olika fall. Under nästa rubrik kommer jag att diskutera hur valet av dessa fallorganisationer har gått till samt hur jag har gått till väga för att välja intervjupersonerna.

Urvalsprocessen

VAL AV ORGANISATIONER OCH AVDELNINGAR

Som nämndes inledningsvis har min ansats i denna avhandling varit explorativ. Jag var därför i inledningsskedet intresserad av olika typer av arbete och kontexter där systemen stödjer processerna på skilda sätt. Jag tänkte tidigt välja en offentlig och en privat verksamhet och jag ville också ha organisationer som hade implementeringarna av systemen ungefär lika långt bakom sig. Jag visste att vad jag kallar Elbolaget hade implementerat affärssystemet SAP, då jag haft samtal med den då ansvarige chefen om själva implementeringsprocessen i början av mitt avhandlingsarbete. Då jag senare kontaktade företaget och kom i kontakt med avdelningen på Huvudkontoret jobbade han inte längre kvar. Resurschefen och personalchefen på avdelningen ställde sig dock positiva till min studie och gav mig tillåtelse att genomföra studien på företaget. Vi avtalade att jag skulle genomföra tio intervjuer på Huvudkontoret och cirka fem intervjuer på ett av lokalkontoren.

För att komma i kontakt med en offentlig verksamhet ringde jag ett landstings IT-avdelningar för att informera mig om vilka informationssystem landstingen arbetade med och om det fanns någon organisation inom landstinget som hade implementerat ett system som skulle passa för min studie. Personen jag kom i kontakt med berättade om det jag fortsättningsvis kommer att kalla Sjukhuset och det arbete hon hade varit med och utfört där med implementeringen av journalsystemet Melior. Jag fick genom henne kontakt med den person som var ansvarig för systemet på Sjukhuset. Även denna person likasom Verksamhetsansvarig på Sjukhuset ställde sig positiv till studien. Vid ett första möte informerades jag om hur implementeringen gått till och hur verksamhetsansvarige och Melioransvarige såg på systemet, dess möjligheter och brister. Även Sjukhuset passade mina önskemål som fallorganisation. Jag fick genom verksamhetsansvarig kontakt med chefsläkare på Infektionsavdelningen på Sjukhuset som skulle hjälpa mig vidare. Senare fick jag också genom samma person kontakt med ledaren för Akutmottagningen där min andra delstudie på Sjukhuset skulle komma att äga rum. De ovan nämnda personerna används som informanter i denna studie. Deras berättelser används i presentationen av arbetsplatserna och informationssystemen men är inte en del av de analyser som gjorts för att svara på studiens syfte och frågeställningar.

URVAL AV INTERVJUPERSONER

Vid val av intervjupersoner på de olika avdelningarna hade jag önskemål att komma i kontakt med personer som representerar olika yrkesgrupper. På Sjukhuset var detta inget problem då de olika kategorierna är väldefinierade och skiljs åt genom utbildning och ansvarsområden. Jag ville genomföra intervjuerna med de personer som kom i kontakt med Melior i sitt dagliga arbete. De aktuella personalkategorierna var Läkarsekreterare, Under-

sköterska, Sjuksköterska och Läkare. Dessa personalkategorier valdes för att det är de som arbetar på avdelningarna och de som använder Melior i det dagliga arbetet. Jag ville också i den mån det var möjligt ha både kvinnor och män från de olika yrkesgrupperna och olika åldersgrupper. Jag förenklade den senare genom att dela in denna kategori i ”äldre” och ”yngre”. Jag satte ingen direkt gräns för var åldersgränsen mellan de två kategorierna skulle gå. Den kom att hamna någonstans kring 50 år. Det var inget krav att intervjupersonerna skulle varit anställda under själva implementeringen.

Sjukvården är till stor del en mycket kvinnodominerad arbetsplats därför har det inom vissa personalkategorier varit svårt att hitta några män. Samtidigt har det på de avdelningar jag genomfört mina intervjuer inte funnits så många kvinnliga Läkare varför samtliga Läkare i materialet är män. Urvalet av Läkare innebär att jag bara kan uttala mig om de manliga Läkarna. Jag kan inte säga något om Läkare som grupp utifrån deras egna berättelser. Detta urval påverkar inte de andra yrkeskategoriernas berättelser om Läkarna.

Inom sjukvården finns det strikta ansvarsområden för vem som får göra vad (Franssén 1997; Lindgren 1992), och vem som har ansvaret för att dokumentera, det vill säga skriva och läsa i de olika delarna i Melior. Med denna utgångspunkt har jag valt att göra fler intervjuer med den grupp som använder systemet mest i sitt dagliga arbete, nämligen Sjuksköterskorna. Det ska tilläggas att de som faktiskt arbetar mest i systemet är Läkarsekreterarna och procentuellt i relation till hur många anställda det finns på avdelningarna i respektive grupp är Läkarsekreterarna överrepresenterade i studien. Undersköterskorna är inte stora användare av systemet men berörs ändå av det på olika sätt. Urvalet skedde på samma sätt på Akutmottagningen.

En farhåga som jag hade var att mina kontaktpersoner och informanter på Sjukhuset skulle välja personer som hade åsikter om systemet som passade dem och/eller ledningen. Men vid intervjutillfällena kom denna misstanke på skam då jag har fått såväl positiva som mer kritiska kommentarer.

Elbolaget har inte samma tydliga struktur för personalkategorier som det finns inom sjukvården, det var därför svårt att göra samma urval som på Sjukhuset. På Elbolaget hade jag initialt kontakt med den person som initierade och genomförde implementeringen av SAP. Den person som senare kom att hjälpa mig med intervjupersonerna och som informerade mig om avdelningen Elnäts arbete och organisation var vid tiden för studien Resurschef för avdelningen. I samtal med resurschefen kom vi fram till att en möjlig väg skulle vara att intervjupersonerna själva anmälde sig till studien. Ett e-postmeddelande gick ut till samtliga anställda med en beskrivning om vad syftet var med studien. Fem personer anmälde sig att delta. Med detta urval insåg jag att samtliga anmälda antagligen hade ett syfte med sitt deltagande, att de till exempel tyckte att systemet var bra och/eller att det var dåligt. Av denna anledning ville jag få intervjupersoner i studien som så att säga

vägde upp denna grupp varför jag har använt mig av den så kallade snöbollsmetoden (Goodson & Sikes 2001) på Huvudkontoret. Detta innebar att jag då intervjun avslutats bad intervjupersonerna att fundera på om de visste någon person som hade en annan uppfattning eller upplevelse än den de själva hade. Jag fick på det sättet kontakt med ytterligare fem personer på Huvudkontoret. Mitt syfte med detta var inte att få en så representativ grupp intervjupersoner som möjligt, det var inte möjligt på endast tio personer, utan snarare en önskan om att få en så bred bild som möjligt. Jag har inte med någon från gruppen Kartritare då denna grupp till största del arbetar i ett annat system.

På Elbolagets Lokalkontor fick jag av Gruppchefen en lista på cirka åtta personer, som skulle vara närvarande de dagar studien enligt avtal skulle genomföras, där jag kunde välja vilka jag ville träffa. Med utgångspunkt i mina kriterier ovan med olika yrkesgrupper/arbetsuppgifter, kön och ålder valde jag ut fem personer. Anledningen till att antalet intervjuer är färre på Lokalkontoret är att det är färre anställda där. I efterhand har jag kunnat kategorisera personalen på Elbolaget i Tekniska tjänstemän, Ingenjörer/Specialister, Administratörer och Gruppledare. I nästa stycke kommer jag att redogöra för hur jag gått till väga rent praktiskt under insamlingen av empirin, hur intervjuerna har gått till, hur jag har transkriberat materialet samt hur intervjuerna analyserats. Avhandlingens empiriska material ser ut som följer:

Tabell 5.1: Intervjuer genomförda på Sjukhuset, Infektionsavdelningen

Yrkeskategori	Antal	Kvinna/man	Äldre/yngre
Läkarsekreterare	2	2/0	1/1
Undersköterska	2	1/1	1/1
Sjuksköterska	4	4/0	2/2
Läkare	2	0/2	1/1

Intervjuerna på Infektionsavdelningen genomfördes under januari och februari månad 2006.

Tabell 5.2: Intervjuer genomförda på Sjukhuset, Akutmottagningen

Yrkeskategori	Antal	Kvinna/man	Äldre/yngre
Läkarsekreterare	2	2/0	1/1
Undersköterska	2	2/0	1/1
Sjuksköterska	5	4/1	2/3
Läkare	1	0/1	0/1

Intervjuerna på Akutmottagningen genomfördes under oktober och november månad 2006.

Tabell 5.3: Intervjuer genomförda på Elbolaget, Huvudkontoret

Yrkeskategori	Antal	Kvinna/man	Äldre/ynge
Teknisk tjänsteman	4	0/4	4/0
Administratör	1	1/0	1/0
Specialist/Ingenjör	3	0/3	0/3
Gruppledare	2	1/1	0/2

Intervjuerna på Huvudkontoret genomfördes under maj och juni månad 2006.

Tabell 5.4: Intervjuer genomförda på Elbolaget, Lokalkontoret

Yrkeskategori	Antal	Kvinna/man	Äldre/ynge
Teknisk tjänsteman	2	0/2	1/1
Administratör	2	2/0	1/1
Gruppledare	1	0/1	0/1

Intervjuerna på Lokalkontoret genomfördes under september månad 2006

Hur jag har gått till väga

Jag har arbetat med vad som påminner om vad Johansson (2005) kallar berättande i samtal. Detta berättande behöver inte nödvändigtvis vara i kronologisk ordning. Ett annat sätt att sätta ord på det är narrativa intervjuer (Czarniawska 1998). Inför det första samtalet hade jag arbetat fram intervjuteman med förslag till frågor. De teman som tas upp är: Bakgrund, arbete, tekniken, implementeringsprocessen, kontroll, övrigt liv, övrigt.

De teman som nämnts ovan, kom i samtalen att fungera som ett stöd, frågorna likaså. Beroende på hur samtalen gick hade jag mer eller mindre direkt användning av dem. Mitt önskemål var att låta intervjupersonen vara huvudaktören som styr samtalets gränser. För det mesta kom vi naturligt in på de olika områdena på olika sätt. Jag inledde samtalen med att låta intervjupersonen berätta om sig själv och sedan gick samtalen därifrån.

När jag kom in i organisationerna hade det gått några år sedan implementeringen av informationssystemen ägde rum. Förändringar i systemen har dock skett efter hand. Det faktum att det hade gått några år påverkar naturligtvis de reflektioner intervjupersonerna har, liksom det hade gjort om jag utfört intervjuerna strax efter implementeringen. Människors uppfattning av någonting påverkas av de upplevelser han eller hon är med om och omvärderas hela tiden medvetet eller omedvetet (Roberts 2002). Människor tenderar också att bli mer positiva till datorer och informationssystem ju längre tiden går (Gephart 2004). Genom att komma in i organisationen några år efter implementeringen har jag möjlighet att diskutera denna förändring med intervjupersonen och låta henne eller honom reflektera kring den.

Intervjutillfällena har sett lite olika ut beroende på var de ägt rum. På Elbolaget hade de flesta egna arbetsrum där vi mestadels kunde sitta ostört. Då det inte var fallet fanns det alltid tillgång till andra mötesrum. Detta gällde både på Huvudkontoret och på Lokalkontoret. På Sjukhuset inleddes intervjuerna med att vi skulle hitta någonstans att sitta där vi inte skulle bli störda. Då jag kontaktade intervjupersonerna och inledde intervjun presenterade jag studien på olika sätt. Jag pratade om implementeringen av informationssystemen och lyfte fram problematiken kring hur de som anställda hanterar förändringar i det egna arbetet. Denna inledning har säkerligen påverkat vad intervjupersonerna valt att ta fram i sina berättelser och vad de upplevt vara relevant (Alvesson 1994; Mishler 1999) i sammanhanget. Jag uppgav också att jag var intresserad av hela deras livssituation. Dessa upplysningar tillsammans med de frågor jag ställde under intervjuernas gång har påverkat vad och hur intervjupersonerna har valt att berätta (Mishler 1999).

Bortsett från en intervju, som på grund av problem med tekniken inte spelades in, har alla utom två av de inspelade intervjuerna transkriberats i sin helhet. Intervjuerna var mellan en och en halv och två och en halv timma långa. På två av intervjuerna, med en Läkare och en gruppleddare, var ljudkvalitén av det slaget att transkriberingen blev svår. Detta material har dock lyssnats igenom noga och är en del av analyserna. Jag hämtar endast citat från de delar som är transkriberade. I transkriberingen lägger jag till tankepauser (paus) och om intervjupersonen eller jag skrattar eller fnissar. Detta är mest till en hjälp för mig för att skapa minnesbilder av samtalet och som ett sätt att visa stämningen. Jag har i de citat som kommit med i avhandlingen tonat ner dialektala uttryck för att inte på det sättet avslöja var intervjuerna är gjorda.

HUR DET EMPIRISKA MATERIALET HAR ANALYSERATS

I analyserna av intervjuerna har jag influerats av det sätt att koda empiriskt material som är känt från Grounded Theory (Glaser 1992; Strauss & Corbin 1998). Jag försökte här närma mig materialet på djupet. Jag gick igenom och kodade intervjuerna genom att jag vid varje tillfälle intervjupersonen tog upp ett ämne beskrev vad de pratade om med ett begrepp, Barney Glaser benämner detta "concept" (Glaser 1992, s. 39). I början av arbetet var begreppen mycket varierade men allt eftersom jag kom längre hittade jag vad som skulle kunna kallas huvudbegrepp (Miles 1994). I praktiken innebar detta att jag satte in de begrepp jag skrivit i kanten av intervjuerna i ett exceldokument och grupperade dem utifrån vad begreppen handlade om. Under arbetets gång tillkom inte några nya huvudbegrepp eller kategorier, det uppstod en mättnad i materialet (Glaser 1992). Sammanlagt jobbade jag med 23 olika huvudbegrepp eller områden som samtalen handlade om. Exempel på sådana områden är stress, könsarbetsdelning, identitet, systemet, implementeringen, motstånd, ansvar, lärande, utbildning, rutiner, organisation, ledning, makt, ett gott arbete, karriär och vad jag kallade arbete - fritid m.fl.

I nästa steg gick jag tillbaka till intervjuerna igen för att se i vilket sammanhang de berättade om de olika områdena. Vilka berättelser finns det till exempel om könsarbetsdelning i livsberättelserna? Vilka yrkesgrupper nämns? Hur talas det om dem? Detta är frågor jag har ställt mig. Jag arbetade också med att titta på hur de olika begreppen hängde ihop. I denna del av analysen försökte jag skapa en modell där de olika begreppen knöts samman. Syftet var att hitta en modell som förklarade det intervjupersonerna berättade om. I detta analysarbete försökte jag koppla samman de begrepp som kommit fram i analyserna och det sätt som intervjupersonerna berättades om dem.

Att bedriva vetenskaplig forskning inom samhällsvetenskap och humaniora innebär oftast att arbeta i ett växelspel mellan teori och empiri, så kallad *abduktion* (Alvesson 1994). Att skriva om ett arbete som pågått under så lång tid som en analys av ett material för en doktorsavhandling är svårt, och det är omöjligt att beskriva den vinglande resa det innebär. Analysarbetet har varit mer intensivt under perioder av intervjuer, transkribering, genomläsning och kodning.

I den berättelse som presenteras här, i denna avhandling, försöker jag balansera resultaten så att analyserna blir tydliga utan att för den sakens skull förlora individerna bakom intervjuerna. Ett sätt att hantera det stora empiriska material som beskrivits här är att fokusera på två av grupperna i studien. Dessa är de Tekniska tjänstemännen på Elbolaget och Sjuksköterskorna på Sjukhuset. Detta val har gjort att andra grupper inte kommer fram på samma sätt. Grupper som fått en undanskymd roll då de inte har direktkontakt med grupperna som står i fokus i analysen är Gruppledarna på Elbolaget och Läkarsekreterarna på Sjukhuset. Detta är en mikrostudie där jag intresserar mig för intervjupersonernas berättelser om sin vardag och risken finns alltid att denna går förlorad då forskaren använder metoder som Grounded Theory.

Etiska överväganden

I möte med människor uppstår alltid någon form av kontakt. Samtalen som denna avhandling bygger på har kommit att skilja sig mycket beroende på vem jag träffat. Vissa samtal berör mer än andra, särskilt om intervjupersonen i fråga har haft en svår situation eller berättar om svåra ämnen som berört deras arbets- eller livssituation. Min roll som intervjuare har vid dessa tillfällen blivit svår att hålla och jag har snarare tenderat att inta rollen som lyssnande medmänniska. Berättelserna har samtidigt haft en betydelse för att förstå de förändringar i arbetet som intervjupersonen talat om. Rollen som intervjuare blir också svår i detta sammanhang eftersom denna roll innebär en form av över- och underordning (Karlsson & Pettersson 2006). Den relation som skapas vid denna typ av intervjuer bygger traditionellt på att intervjuledaren ställer frågor och den intervjuade svarar. Det finns en risk att intervjupersonen känner sig tvingad att svara på något som hon eller han upplever är känsligt eller obehagligt. Att berätta om egna eller andras misslyckanden,

svårigheter eller sjukdom såsom utbrändhet kan vara exempel på detta. En annan aspekt av detta möte är att det för den intervjuade kan upplevas som befriande att få berätta om dessa aspekter för någon utanför den egna organisationen. Forskaren kan i sådana fall tillskrivas en roll där hon eller han får ta emot den ångest som intervjupersonerna känner likt konsulterna i Curt Anderssons (2005) studie där konsulter får denna roll. Berättelser som dessa har varit en del av denna studie eftersom det är något som intervjupersonerna förhåller sig till i intervjuerna.

I samband med samtliga intervjuer har jag informerat intervjupersonerna om syftet med studien och vilka områden samtalen kommer att röra sig inom (Bryman 2004). Jag har inför intervjuerna informerat om att intervjuerna kommer att spelas in och transkriberas i sin helhet. I enlighet med CODEX regler om information om samtycke (CODEX 2010; Kvale 1997) har jag även informerat om att deltagandet i studien är frivilligt samt att intervjupersonerna kan välja att dra sig ur studien. Samtliga intervjuer utom en spelades in med hjälp av dator och mikrofon, något jag fick intervjupersonernas godkännande för. Jag informerade också intervjupersonerna om att samtalen skulle transkriberas i sin helhet och att det bara var jag som skulle ha tillgång till materialet (Bryman 2004).

Jag har vid intervjutillfället lovat intervjupersonerna anonymitet, eller konfidentialitet (Kvale 1997), i den mån det är möjligt. Det är tänkbart att de som arbetar på avdelningen och som vet vem som har deltagit i studien kan se vem som har sagt vad. Det finns en risk i att intervjupersonerna inte kan uppnå total anonymitet i studien, särskilt gentemot chefer och arbetskamrater. Men inga namn eller orter nämns i arbetet för att i möjligaste mån skydda intervjupersonerna. Det är ibland känsliga ämnen som tas upp i intervjuerna, detta är något som jag tagit hänsyn till i val av citat. Som ett led i det informerade samtycket (Kvale 1997) har jag också skickat manuset till samtliga intervjupersoner för att på så vis få klarhet i om det fanns några direkta faktafel i det skrivna och för att de skulle få möjlighet att se vad resultatet av deltagandet i intervjun.

TEORETISKA UTGÅNGSPUNKTER

I föregående kapitel presenterade jag de metoder och den empiri som avhandlingen tar sin utgångspunkt i. Jag ska nu redogöra för de teoretiska perspektiv som analysen av det empiriska materialet bygger på. Det ramverka jag har för detta kapitel är Sandra Hardings tre aspekter av genus då det är på processerna symboliskt kön, arbetsdelning och könsarbetsdelning samt identitetskonstruktion som denna avhandlings syfte och frågeställningar fokuserar. Inom dessa aspekter eller processer kommer jag att sy ett lapptäcke av olika teorier och begrepp som används för att förklara och diskutera studiens syfte och frågeställningar. Teorikapitlet är uppbyggt på följande sätt. Jag kommer att inleda med en diskussion om symboliskt kön där jag framförallt diskuterar hur olika tekniker tillskrivs kön och värde och teorier om varför det är så. Nästa del handlar om arbetsdelning i allmänhet och könsarbetsdelning i synnerhet. Här kommer jag ta upp olika teorier om arbetsdelning och olika aspekter av denna. Jag lyfter upp och diskuterar teorier om professioner och stängningar mellan professioner. Jag kommer att använda mig av Bourdieus begrepp distinktion, symboliskt våld och social skam för att förtydliga och diskutera uppdelningen mellan olika yrken och de förhandlingar som sker mellan individer på arbetsplatser. Slutligen kommer jag diskutera identitetskonstruktion kopplat till yrkes- och könsidentitet. Här kommer jag att utgå från Beverly Skeggs (1999) begrepp subjekt-position och respektabilitet för att få fram samspelet mellan klass och kön. Men först ser jag lite närmare på två för avhandlingen viktiga begrepp, nämligen kön och klass.

Ett teoretiskt lapptäcke

Hur människor ser på sig själv och sin omgivning är enligt Alfred Schütz (2002 (1962)) konstruerat utifrån var hon/han befinner sig vid en viss tidpunkt, i en viss situation. Denna situation är definierad och på så vis konstruerad utifrån vem individen är och hans eller hennes habitus (Bourdieu 2000). Hur individer konstruerar sin verklighet är med andra ord beroende av vem hon eller han är och är färgat av individens bakgrund och de erfarenheter som bland annat formats av individens klass, kön, etnicitet, utbildning och socialisation. Människan lär sig också spelets regler och är i sin vardag med och återskapar de för givet tagna antaganden som gör att människor förstår varandra. Sådana föreställningar kan till exempel handla om vad som anses vara typiskt manligt och kvinnligt, något som påverkar hur vi bemöter barn olika beroende på kön redan från att de är mycket små. Detta bemötande formar barnets upplevelse av sig själv och syn på sina valmöjligheter i livet, samt vilka intressen som hon eller han utvecklar liksom vad individen gör (Bourdieu

2000). Bilden av vad som är manligt och kvinnligt är således sociala konstruktioner (Butler 2006; Connell 2002; de Beauvoir 1995 (1949)).

Kön eller genus har genom historien varit ett viktigt sätt att kategorisera människor och olika aktiviteter. Det har tagits för givet och föreställningar om vad som är manligt eller kvinnligt har setts som naturliga och fasta. Sandra Harding (1986) menar vidare att det sociala livet blir "könat" genom tre processer. Dessa processer är beroende av en dualistisk syn på kön, det vill säga att det finns två kön: kvinna och man. Denna dualism delar upp samhällets olika sfärer som kvinnliga eller manliga. De påverkar i sin tur den egna självbilden och identifikationen som antingen kvinna eller man. De tre processerna eller aspekterna är "*gender symbolism, gender structure and individual gender*" (Harding 1986, s. 18). Dessa är historiskt specifika och varierar mellan olika kontexter. Processerna handlar dessutom om både kön, klass och etnicitet.

Med *gender symbolism* menar Harding det värde som allting tillskrivs och som är könat genom att kodas eller förstås som antingen kvinnligt eller manligt. *Gender structure* syftar till könsarbetsdelning och slutligen är *individual gender* den könsidentitet som den enskilde individen tillskriver sig själv. Ett av Hardings grundantaganden är vidare att det finns en hierarki mellan dessa begrepp där det manliga tillskrivs ett högre värde än det kvinnliga.

In virtually every culture, gender difference is a pivotal way in which humans identify themselves as persons, organize social relations, and symbolize meaningful natural and social events and processes. And in virtually all cultures, whatever is thought of as manly is more highly valued than what is thought of as womanly. (Harding 1986, s. 18)

Harding (1986) själv menar att vi måste förstå alla dessa aspekter för att förstå kvinnors relation till forskningens fält. Samma antaganden kan enligt Cockburn (1993), antas gälla för arbete med teknik. För mig blir dessa tre begrepp användbara för att förstå och göra distinktioner mellan olika aspekter av köns- och klassrelationer kopplade till teknik, arbetsuppgifter och rutiner i intervjupersonernas berättelser. *Gender symbolism* eller *symboliskt kön* blir för mig ett sätt att i intervjuerna läsa hur tekniken tillskrivs ett kön eller en klass. *Gender structure* eller *könsarbetsdelning* är ett verktyg för att analysera och se den uppdelning av arbetsuppgifter som finns mellan individerna i studien och hur det berättar om denna uppdelning. Jag talar här även om arbetsdelning i vidare termer än just den specifika könsarbetsdelningen. Slutligen blir *individual gender*, eller *könsidentitet* ett sätt att diskutera kring de delar av berättelserna där intervjupersonerna presenterar sig själva och konstruerar den egna identiteten. Även här talar jag om yrkes- och gruppidentitet lika mycket som könsidentitet. Jag gör denna breddning av den teoretiska ramen för att försöka se vilka olika aspekter som spelar in och hur detta kan variera och få olika betydelse beroende på kontext. Dessa begrepp hjälper mig att se, analysera och diskutera hur och varför teknik socialt konstrueras i olika kontexter.

Det Harding poängterar, genom att dela upp begreppet genus med hjälp av de ovan beskrivna aspekterna, är att de interagerar och på olika sätt visar den över- och underordning som finns mellan män och kvinnor¹⁵. De visar den spänning som finns mellan de olika aspekterna. Slutligen är de också ett sätt att visa hur de kan bli motsägelsefulla då artefakter och situationer tillskrivs olika värde och kön över tiden och i olika kontexter (Cockburn & Ormrod 1993; Harding 1986). Det är en process i ständig förändring, och den kan förändras då kvinnor och män kommer in på nya arenor eller handlar på ett nytt sätt som till exempel vid införande av ny teknik. Brytpunkter, som när ny teknik införs på en arbetsplats, blir därför ett intressant tillfälle att studera hur de tre processerna interagerar med varandra.

KLASS

Det finns många sätt att ta sig an frågan om klass. Jag är bland annat intresserad av identitetskonstruktioner i arbetet. Ett sätt att diskutera detta utifrån klass är att utgå från individers subjektiva och/eller objektiva klass. Objektiv klasstillhörighet blir i detta fall yttre kriterier för klassindelning som så att säga läggs på individer. Dessa objektiva kriterier kan vara de ”*anställningsrelationer* som karakteriserar olika positioner i arbetsdelningen” (Svallfors 2004, s. 19) eller inflytande över det egna arbetet, lön och status (Gillberg 2010).

Subjektiv klasstillhörighet blir med detta sätt att se det den egna upplevda klassen eller den grupp individen själv identifierar sig med (Karlsson 2005). Pierre Bourdieu menar att individers rörelse i klassamhället, eller vad han kallar: Det sociala rummet, inte är slumpartad. Han menar att det finns ett samband mellan dem som har olika positioner och de resurser dessa personer har för att kunna inta dessa positioner. De resurser som hänvisas till här är ett uttryck för klass menar Bourdieu (1984). Bourdieu talar om att individer från samma klass har en viss klasshabitus. Denna är fylld med olika former av kapital som kan omsättas till resurser som kan investeras på exempelvis arbetsmarknaden. Detta klasshabitus gör att individer känner sig hemma i vissa situationer eller i vissa arbeten. Kultursociologen Paul E Willis (1977) uttrycker frågan om klass på följande sätt:

15 Yvonne Hirdman har också utvecklat en teori om ett genussystem. Alla de aktiviteter och handlingar människor gör samverkar i ett mönster (Hirdman 1993). Detta mönster visar två vad hon kallar logiker, den första är uppdelningen är isärhållning av könen, den andra principen handlar om hierarkin där mannen är normen (Hirdman 1988). Kritik som riktas mot Hirdmans och andras genussystem berör främst att det är ett system. Christina Carlsson Wetterberg lyfter till exempel fram kritiken att det skett förändringar över historien och att genussystemet är alldeles för statiskt för att kunna användas och förklara denna typ av skiftningar. En annan kritik som Carlsson Wetterberg lyfter fram är att genussystemet ser olika ut för olika kvinnor, och att relationen mellan olika kvinnor göms i ett sådant system (Carlsson Wetterberg 1992).

The difficult thing to explain about how middle class kids get middle class jobs is why others let them. The difficult thing to explain about how working class kids get working class jobs is why they let themselves. (s. 1)

Frågorna ovan handlar om varför och hur klass reproduceras. Willis' utgångspunkt är klass som kultur där arbetarklassen har en speciell fabriksgolvs-kultur och en speciell form av chauvinistisk maskulinitet. Denna grundar sig i ett avståndstagande från till exempel skolarbete, en viss stökighet och en vilja att göra något praktiskt och att tjäna pengar på fabriker. Denna strategi reproducerade de rådande klasstrukturerna så att arbetarklassens pojkar i studien kom att få arbetarklassarbeten utan någon möjlighet att påverka det egna arbetet. Detta kan jämföras med Bourdieus inställning att klass skapar vissa sociala villkor som påverkar vilka möjligheter dessa människor har och på så vis till viss del vilka egenskaper de får. Bourdieu åskådliggör erfarenheter baserade på klass på följande sätt: "[habitus)(capital)] + field = practice" (Bourdieu 1984, s. 101). Med andra ord är våra handlingar en produkt av de kapital¹⁶ och det habitus, eller samlade erfarenheter som en individ har med sig, på ett visst fält¹⁷. Genom socialisation och habituering införlivas samhällets rådande maktstrukturer i varje individ. De blir en del av hur samhället förstås och en del av sättet som individer agerar på. I den sociala position individen förds, i en viss familj med en viss uppsättning kapital och ett visst kön, skapas individens förståelse av världen. Tillsammans med individens upplevelser och erfarenheter i livet konstrueras individens habitus. Habitus är med och påverkar individens syn på världen och vilka val hon/han ser som möjliga (Bourdieu 2000). Det är därför både förutsättningarna på fältet för omsättning av kapital och individens egna samlade erfarenheter och förmåga att se möjligheter på fältet som påverkar vilka handlingar som är möjliga att göra på fältet.

Klass kan alltså ses som en socialt strukturerande hierarkisk princip baserad på såväl materiella/ekonomiska resurser som kulturella och symboliska kapital. Denna struktur föregår enskilda individer genom att vi alla föds in i ett socialt rum med en viss uppsättning nedärvt kapital (ekonomiskt, kulturellt, socialt och symboliskt). Skeggs menar:

De sociala kapitalrelationer vi föds in i och rör oss i har konstruerats historiskt genom kamp om tillgångar och utrymme. Kön, klass och ras är inte kapital i sig, de förser oss snarare med de relationer genom vilka kapital organiseras och värderas. (Skeggs 2000, s. 22)

Beroende på vilket klass vi föds in i, vilken etnicitet och vilket kön värderas de kapital du har olika. Maskulinitet och vithet betingar till exempel ett högt värde som formar vår sociala position och möjligheter att omsätta vår samlade resurser (Skeggs 2000). Dessa olika

16 Kapital definierar Bourdieu som resurser som är relevanta på ett visst fält. Han skiljer på Ekonomiskt-, symboliskt-, socialt- och kulturellt kapital (Broady 1991). För att få delta på ett visst fält behöver individen ha tillgång till för fältet gångbara och erkända resurser i form av olika kapital (Bourdieu 1993).

17 Bourdieu benämner samhällets olika sfärer för sociala fält. Dessa fält definieras som "ett system av relationer mellan positioner besatta av specialiserade agenter och institutioner som strider om något för dem gemensamt" (Broady 1991, s.266).

positioner och de sätt som de organiseras producerar till exempel status (Karlsson 2005). Weber skiljer mellan klass och status. Klass är för Max Weber en situation eller de möjligheter individen har på varu- och arbetsmarknaden. Status däremot är mer subjektiv i det att även en person med låg inkomst kan ha hög status (Holgersson 2008).

Klass handlar i denna avhandling först och främst om objektiv klass i den bemärkelsen att jag kommer att förhålla mig till de intervjuades bakgrund och utbildningsnivå. Samtidigt är klasspositioner liksom kön en process och något som individerna reproducerar i sina berättelser. Jag menar liksom Ulrika Holgersson (2008) att en analys av klass måste ta hänsyn till såväl materiella som kulturella aspekter och att dessa är svåra att skilja åt (Holgersson 2008), eller som Dorothy E. Smith (1987) formulerar det.

Rather class is seen as a complex of social relations coordinating the activities of our everyday worlds with those of others with whom we are not directly connected. Such relations exist only as active practices. While we work and struggle, our everyday acts and intentions are locked into the underlying dynamic of the relations and forces of production and governed by the powers they give rise to. (s. 135)

Klass och kön bör därför ses som samverkande processer snarare än statiska strukturer. Dessa kan bäst studeras i konkreta handlingar som är med och reproducerar och utmanar rådande ojämlikheter (Acker 2006). Jag använder med andra ord först och främst klassbegreppet som ett bredare eller konkret (Sayer 2005) och mer kultursociologisk utgångspunkt.

MASKULINITETER OCH FEMININITETER

Då stora delar av detta teoretiska kapitel handlar om kön och könsforskning har jag i de föregående avsnitten gjort en kort genomgång av olika teoretiska ingångar till diskussionen om kön och klass. I detta avsnitt kommer jag att fördjupa mig i teorier om maskuliniteter och femininiteter. Utgångspunkten för denna avhandling är att det finns stora variationer inom och mellan kategorierna kvinnor och män och att de därmed inte utgör några enhetliga grupper. För att analytiskt kunna diskutera dessa variationer och likheter tar jag utgångspunkt i Raewyn Connells (2005; 2003; 2008) teorier om maskuliniteter. Istället för att tala om kvinnor och män, menar Connell, att vi bör tala om femininitet och maskulinitet. Celia Davies (1995) menar att maskulinitet och femininitet ska förstås som kulturella koder eller normer som skapar förutsättningarna för hur vi förstår våra identiteter.

Genom att tala om femininiteter och maskuliniteter i pluralis kan en diskussion föras där klass, kön, ålder och etnicitet kan analyseras för att se hur de samspekar och får olika bety-

delse i olika kontexter. Maskulinitetsforskningen ger redskap att tala om hierarkier mellan män baserade på såväl klass¹⁸, etnicitet¹⁹ och sexualitet²⁰.

En av utgångspunkterna för maskulinitetsforskningen är alltså att man måste tala om maskuliniteter i pluralis. En forskare som genom sin forskning illustrerar detta är Lotte Bloksgaard (2010). Hon genomför intervjuer med exempelvis manliga hemtjänstanställda och kvinnliga elektriker. Forskningen visar att männen i kvinnodominerade yrken tar och tilldelas arbetsuppgifter i arbetet som kan ses som mer manliga såsom tunga lyft eller att ta hand om tekniska artefakter. De kvinnliga elektrikererna beskrivs vara mer fingerfärdiga och noggranna än sina manliga kollegor. Det finns, konstaterar Bloksgaard, en glidande könsarbetsdelning. Kvinnorna i mansdominerade yrken tenderade att tona ner könsskillnaderna för att bli en i gänget medan männen i de kvinnodominerade yrkena tenderade att betona sin maskulinitet för att inte tas som kvinnliga eller bli ifrågasatta i sin sexuella läggning. Kvinnorna i studien aktade sig också för att blir för maskulina, detta accepterades inte av kollegorna eller av omgivningen. Bloksgaard (2010) konstaterar att

”Konstruktion af job, fag og arbejde i maskulinitets- og femininitetstermer må ses som en væsentlig årsag til, at der i så ringe grad sker bevægelse i arbejdsmarkedets kønsstrukturer.” (s. 32)

Genom att använda begreppen ”kvinnlig maskulinitet” och ”manlig femininitet” kritiserar Marie Nordberg (2004) användningen av maskulinitets och femininitetsbegreppet. Nordberg menar att det finns en risk att vi ser kön som stabila grupper och inte uppmärksammar hur män ”positivt internaliserar och ”gör” femininitet, och på hur kvinnor inte bara understödjer utan också *subversivt* kan praktisera och omvandla maskulinitetskoncept” (Nordberg 2004, s. 49). Nordberg menar att forskning bör inriktas mot hur både kvinnor och män konstruerar identiteter genom såväl maskuliniteter som femininiteter. Med denna bakgrund kommer begreppen *maskuliniteter* och *femininiteter* nu presenteras i nästkommande stycken.

MASKULINITETER

Connell (2008) menar att det finns en hegemonisk maskulinitet inom alla samhällen. Hegemonisk maskulinitet är den rådande normen för vad det innebär att vara man. Connell (2008) definierar hegemonisk maskulinitet som ”den konfiguration av genuspraktik som innehåller det för tillfället accepterade svaret på frågan om patriarkatets legitimitet” (s. 115). Denna hegemoniska maskulinitet innebär utöver dominansen över kvinnor som grupp även att andra män underordnas och måste förhålla sig till denna form av maskulinitet. Exempelvis är homosexuella män underordnade heterosexuella män då heterosexualitet är en del av den hegemoniska maskuliniteten och den rådande normen i samhället

¹⁸ Se till exempel (Connell 2008; Morgan 2005; Willis 1977).

¹⁹ Se till exempel (Connell 2008; Gutmann & Vigoya 2005).

²⁰ Se till exempel (Connell 2000; Connell 2002; Nordberg 2005; Plummer 2005).

(Connell 2008). Connell jämför till exempel den hegemoniska maskuliniteten i västvärlden med manliga filmstjärnor och actionhjältar som ”Rambo” eller idrottsstjärnor. Lori Kendall (2000) menar att den hegemoniska maskuliniteten i västvärlden dessutom ligger nära det ingenjörsideal som finns i det västerländska samhället. Teknisk kompetens blir därför en viktig del i konstruktionen av maskulinitet.

I boken ”Maskuliniteter” diskuterar Connell (2008) kärnan i den hegemoniska maskuliniteten i olika samhällen och över tid. Han konstaterar att det finns maskulinitetsformer som inte lever upp till normerna för den hegemoniska maskuliniteten men ändå drar fördelar av till exempel kvinnors underordnade ställning. Connell benämner dessa grupper som *delaktiga* (s. 117). De män som befinner sig längst ner i maskulinitetshierarkin är de som förknippas med femininitet, denna grupp kallas *underordnade* (s. 116).

I en genomgång av forskning som berör maskulinitetsforskning framförallt i skolor blir det tydligt att det finns olika hegemoniska maskulinitetsnormer i olika lokala praktiker. Här blir det påtagligt att även om det finns en starkare hegemonisk norm i samhället kan den lilla organisatoriska kontexten inrymma stora variationer i vilken norm som ses som starkast dominerande. Connell och James W. Messerschmidt (2005) beskriver tre nivåer där som hegemonisk maskulinitet kan analyseras på:

Local: constructed in the arenas of face-to-face interactions of families, organizations, and immediate communities, as typically found in ethnographic and life-history research;

Regional: constructed at the level of the culture or the nation-state, as typically found in discursive, political, and demographic research; and

Global: constructed in transnational arenas such as world politics and transnational business and media, as studied in the emerging research on masculinities and globalization. (s. 849)

Dessa nivåer kan alstra olika hegemoniska maskuliniteter något som till exempel har visats i forskning inom skolområdet²¹, forskning om kriminalitet²² eller forskning om arbete och organisering av arbete²³. Dessa exempel fokuserar samtliga den Lokala nivån, det är också denna nivå som är fokus i föreliggande avhandling. I etnografiska studier och i livsberättelser kan frågor rörande hur maskuliniteter konstrueras och görs i vardagen studeras. Andra aspekter som kan bli tydliga i denna lokala praktik är diskussioner om vilka speglingsprocesser mellan till exempel arbete och fritid som blir legitima eller vilka resurser som är överförbara mellan livets olika arenor i olika kontexter.

I den ovan citerade artikeln bemöter Connell och Messerschmidt den kritik som riktats mot Connells maskulinitetsteori. Jeff Hearn (2004) menar till exempel att begreppet he-

²¹ För exempel se (Holm 2008; Mac an Ghail 1994; Willis 1977).

²² För exempel se (Lundgren *et al.* 2003).

²³ Som till exempel Cockburn (1991), Ulf Mellström (1999) och Jörgen Nissen (2003).

gemonisk maskulinitet allt för ofta leder till en typologisering i kategorier.²⁴ Jag är här intresserad av hur maskuliniteter konstrueras i berättelser, det vill säga vilka föreställningar som ligger bakom de bilder som målas upp. Nordberg (2005) visar i sin avhandling att det finns två hegemoniska manliga könsformer. Dessa kommer inte bara till uttryck i den lokala praktiken som Connell och Messerschmidt menar. Nordberg kallar denna andra formering för ”den reflexiva manligheten” och ligger enligt Nordberg (2005, s. 330) nära ett statsstött jämställdhetsideal. Denna position kan ses som ett ställningstagande mot den hegemoniska maskuliniteten som enligt Connell är dominerande. En annan kritik mot Connells sätt att använda maskulinitetsbegreppet är att det är ett allt för stort fokus på män och att kvinnor och femininitet mer eller mindre saknas helt (Aurell 2001; Holm 2008).

Connell och Messerschmidt (2005) poängterar att maskuliniteter och femininiteter inte ska ses som låsta karaktärsdrag eller grupper utan att det handlar om komplexa processer. Det blir därför viktigt att lyfta fram fler aspekter av genusrelationerna. För att förstå dessa komplexa processer blir det viktigt att studera hur individer lever och förhandlar de kollektiva bilderna av kön i sin vardagliga praktik menar de. I dessa praktiker kan friktioner, motsägelser och eventuellt motstånd upptäckas liksom gränsöverskridande konstruktioner av könsidentiteter.

Min avsikt i denna avhandling är att försöka undvika att konstruera fasta typer av maskuliniteter. I mina analyser använder jag dock vad som kan upplevas som typer eller kategorier för att förklara hur intervjupersonerna konstruerar sin yrkesidentitet. Jag använder till exempel ord som hantverkar-, arbetar- eller ingenjörsideal för att begreppsliggöra de processer och strukturer som individerna förhandlar liksom vilka markörer de använder i sina berättelser om sig själva och sitt arbete.²⁵

FEMININITETER

Connell kallar den kvinnliga motsvarigheten till hegemonisk maskulinitet för *emphasized* eller *betonad* femininitet (Connell & Messerschmidt 2005; Connell 2003). Denna form av femininitet är först och främst riktad mot män och stödjer den hegemoniska maskuliniteten. Denna femininitetsform liknar, enligt Connell, den bild av kvinnan som behagande för män som målas upp i många tidskrifter och magasin som riktar sig till kvinnor. Denna bild av kvinnor hindrar andra konstruktioner av femininitet att synas i historien menar Connell. Det finns inte mycket uttalad forskning kring kvinnor och olika femininiteter på

²⁴ Hearn menar att det är mer fruktbart att tala om män istället för maskuliniteter eftersom begreppet maskulinitet skapar en osäkerhet om vilka maktförhållanden som egentligen avses. Eva Blomberg (1995) skiljer på manlighet och maskulinitet. Manlighet är enligt Blomberg det som kan avläsas i direkta handlingar medan ”maskulinitet är en tolkning av manlighetens innebörd” (s. 32).

²⁵ Ulf Mellström (1999) visar i sin forskning att sådana markörer är kodade med klass och kön. Ett exempel på detta sätt att analysera maskulinitetsmarkörerna är gruvarbetarens smutsiga arbetskläder som visar en alternativ maskulinitetsmarkör kopplad till arbetarklass.

det sätt som det finns om män och maskuliniteter. Forskning om genus och kvinnor har till största delen handlat om maktstrukturer och relationer till män och kvinnors underordning i dessa relationer där många exempel lyfts i denna text. Undantaget är Simone de Beauvoir (1995 (1949)) som, enligt Connell (2008), ser femininiteter som ”olika livsstilar snarare än fixerade karaktärstyper” (s. 49). Maskulinitetsforskningen handlar till största delen om relationer mellan män för att visa att det finns hierarkier mellan män (Connell 2002; Holter 2005; Kimmel *et al.* 2005). Aurell (2001) konstaterar i sin avhandling att kvinnor och femininiteter behöver större utrymme på samma sätt som män har fått i forskningen om män och maskuliniteter. Min avhandling är, som vi ska se, ett försök att bidra till detta.

Det finns dock forskare som på olika sätt diskuterar grupper av kvinnors relationer till varandra. Skeggs (2000) diskuterar till exempel ambivalenta femininiteter. Skeggs menar ”Att vara, bli, öva och utföra femininitet är helt olika saker för kvinnor i skilda klasser, raser, åldrar och nationer.” (Skeggs 2000, s. 158). Femininitet är i Skeggs teoretiska resonemang en egenskap som är starkt kopplad till medelklassens kvinnoideal. Samtidigt är feminin något som är svårt att vara helt igenom eftersom denna femininitetsform inte har någon egen handlingsförmåga (Skeggs 2000, s. 163). Enligt Skeggs kopplas femininitet ofta till utseende och klädsmak men den är snarare förenat med en praktik såsom till exempel omvårdnad. Därför kan en investering i en omvårdnadspraktik ses som ett säkrare sätt att bli respektabel och kan därför ses som en säkrare investering än att till exempel investera i utseende och kroppen. En sådan investering som kan få motsatt effekt för den enskilda kvinnan, enligt Skeggs. Den normerande respektabiliteten är medelklassens som till exempel manifesteras av utbildning eller ett ekonomiskt kapital. För kvinnorna i Skeggs studie (de presenteras närmare på s. 90) är investeringen i femininitet något som görs för att bli respektable i olika sammanhang. Femininitet kan därmed sägas vare ett sätt att vara kvinna som arbetarklasskvinnorna i studien reproducerar för att göra sig respektable i olika miljöer. Skeggs sätt att använda femininitet kan jämföras med Connells begrepp betonad femininitet. Kvinnorna i Skeggs studie använder denna femininitet när de behöver för att göra sig själva respektable i olika sammanhang. Normen för hur en kvinna bör vara i uppförande, utseende och så vidare är enligt Skeggs hämtad från medelklassens kvinnor. Denna norm bygger delvis på en viss smak, ett visst sätt att vara men det konstrueras också av andra typer av kapital såsom en viss syn på kunskap och utbildningskapital. Här premieras till exempel teoretisk kunskap framför praktiskt kunskap (Skeggs 2000).

En illustration på hur olika femininiteter kan komma till uttryck är Gerd Lindgrens (Lindgren 1992) studie ”Doktorer, systrar och flickor”. I en studie av en vårdavdelning konstaterar Lindgren, utan att använda begreppet femininitet, att de olika yrkesgrupperna är formade av klasstillhörigheten. I genomgången av gruppen Sjuksköterskor på avdelningen visar hon att gruppen är heterogen i synen på arbete, kunskap och arbetsdelning mellan

könen. Lindgren förklarar skillnaden i den gruppen med social klass och de olika habitus kvinnorna hade med sig. Gruppen Undersköterskor är i Lindgrens studie däremot homogen och hon talar här om en kollektiv kultur. Denna grupp har också liknande hemförhållande och arbetsdelning i hemmet. Lindgren visar genom sina analyser det fruktbara i att inte bara titta på en av livets arenor. Speglingsprocesserna är tydliga i denna studie även om Lindgren inte använder detta begrepp.

Forskning kring femininiteter är framförallt utbredd inom skolforskningen där olika flickors syn på skolan, pojkar, sexualitet och den egna kroppen blir aspekter som konstruerar olika femininiteter (Ambjörnsson 2004; Holm 2008; Öqvist 2009). Det finns också exempel på idrottsforskning som kan illustrera denna inriktning. Mari Kristin Sisjord (2009) studerar till exempel könsrelationer inom snowboarding där hon hittar tre typer av femininiteter som flickorna i studien placeras i. Dessa är ”the Babes, The Fast-girls and the Invisible Girls” (Sisjord 2009, s. 1304). Utifrån dessa kategorier diskuteras sedan hur flickorna förhåller sig till varandra beroende på vilken femininitet de tillskrivs. Dessa kategorier är samtliga i relation till de manliga åkarna. Flickorna grupperas med andra ord utifrån sin relation till pojkarna.

I forskning kring femininiteter är föreställningen tydlig att det inte kan finnas en konstruktion av femininitet som inte är normerad av relationen till den lokala hegemoniska maskuliniteten tydlig. Connells begrepp betonad femininitet och den betydelse femininitet har i Skeggs teoretiska bas är exempel på detta. Femininitet blir på detta sätt en del av och beroende av en uppdelning mellan femininitet och maskulinitet. Med denna ingång blir femininitet det beteende och de aktiviteter kvinnor gör för att stödja den rådande hegemoniska maskuliniteten. Dessa normer skulle kunna ses som en form av hegemonisk femininitet som kvinnor i sin vardag förhåller sig till. Det är också rimligt att tänka att dessa normer, liksom den hegemoniska maskuliniteten, kan variera i en lokal kontext (Connell & Messerschmidt 2005) eller att det kan finnas fler former som Nordberg (2005) visar i analyser och diskussion om hegemonisk maskulinitet.

Jag kommer i avhandlingen att diskutera maskuliniteter och femininiteter snarare än intersektionalitet (De los Reyes 2005; Eriksson-Zetterquist 2007b; Mulinari 2007) som är det begrepp som ofta används för att diskutera hur olika kategoriseringar samverkar i lokala, konkreta sammanhang. Alla kvinnor har till exempel inte samma förutsättningar, då det skiljer sig beroende på klass, etnicitet/ras, funktionsnedsättningar eller sexualitet. Då jag här snarare är intresserad av yrkesidentiteter och identitetskonstruktion samt hur dessa formas av till exempel klass och kön har jag valt att använda begreppen femininitet och maskulinitet för att se hur detta görs i vardagen. Genom konkreta empiriska ingångar till identitetskonstruktioner, som i denna avhandling, blir processerna bakom det som brukar kallas intersektionalitet begripligt (Greiff 1996).

Symboliskt kön

Symboliskt kön är det värde som en handling, ett arbete eller en artefakt tillskrivs utifrån kön. Detta värde är beroende av det kön det tillskrivs (Harding 1986). En handling eller artefakt kan också tillskrivas ett värde kopplat till den klass det associeras till. Arbetarklassens handlingar har till exempel genom historien tillskrivits ett lägre värde och har ansetts vara farliga och/eller dåliga (Skeggs 2000). Detta är ett exempel på den kulturella aspekten av klass som diskuterades tidigare. En kropp tillskrivs inte bara ett kön utan även etnicitet och klass. Alla dessa aspekter av en kropp påverkar vår förståelse av den. Skeggs (2004) menar att detta är en symbolisk process där vissa representationer tillskrivs ett värde som "good / bad, having worth / being worthless, so that boundaries can be drawn, and culture can / or cannot be converted" (s. 99). På samma sätt kan en artefakt eller en handling tillskrivas såväl kön som klass och handlingens eller artefakten tillskrivs på så sätt ett symboliskt värde.

Ett sådant värde har till exempel med dess koppling till teori eller praktik att göra. Teoretiskt kodade handlingar anses ha ett större värde än praktiskt kodade handlingar (Wajcman 1991). Dessa värden är sociala konstruktioner som formats av vilka som genom historien har använt artefakten eller utfört uppgiften eller varit associerad till teori och praktik (Cockburn 1985). Värdet är också beroende av vilken grupp som dominerar och därmed har tolkningsföreträde.

HUR TEKNIK TILLSKRIVS ETT KÖN

Tidigare forskning kring teknikens roll i samhället har haft en tendens till en deterministisk syn på teknik som en naturlig utveckling, som inte är skapad av människan och som på olika sätt påverkar människor och samhället (Orlikowski 1992). Den feministiska forskningen kring teknik kan ses som ett svar på denna determinism (Cockburn & Ormrod 1993). Ett bidrag är att se att teknik är socialt konstruerad som maskulin eller manlig (Cockburn & Ormrod 1993; Wajcman 1991). Teknik och tekniska artefakter har ansetts vara något som lämpar sig för män (Cockburn 1985). Detta bygger på en lång kulturell konstruktion av teknik som en del av vad det innebär att vara man. Teknik har blivit "manligt" för att män gör det och tekniska artefakter är en del av en maskulinitetsidentitet menar Judy Wajcman (1991, s. 22-24). Samtidigt har de tekniker och de tekniska artefakter som kvinnor traditionellt arbetat med inte setts som "riktig teknik" till skillnad från den teknik som anses vara manligt kodad. Exempel på kvinnligt kodade tekniska artefakter är till exempel symaskinen, dammsugaren eller tvättmaskinen, de tillhör hemmets sfär. Hemmets sfär och den teknik som kvinnor använder där har tillskrivits ett lägre värde än teknik som används i produktionens sfär och av män. De artefakter och tekniker som kopplats till hemmets sfär ses som "icke-teknisk" (Berg 1996; Cockburn 1996). Rummet har på detta sätt en betydelse för vilket värde tekniken tillskrivs.

Hur tekniker och tekniska artefakter blir kodade som antingen kvinnliga = lågt värderat eller, manliga = högt värderat, hänger starkt ihop med den könsarbetsdelning som finns i samhället (Cockburn 1985; Wajcman 1991; Wajcman 2004). Vissa grupper har större inflytande och större möjlighet att påverka denna kodning än vad andra grupper har. Medelklassen har varit en grupp som har haft möjlighet att bestämma vad som är god smak (Bourdieu 1984; Skeggs 2004). Den egna smaken ses som god medan arbetarklassen smaks ses som omåttlig. Samtidigt kan till exempel män ur medelklassen låna symboler från arbetarklassen för att stärka bilden av sig själva som maskulina och farliga män (Skeggs 2004). Charlotte Brundson (1997) visar till exempel hur medelklassen i Storbritannien vägrade installera parabolantennar eftersom det ansågs vara något som hörde arbetarklassen till och därmed var ett tecken på dålig smak. Tekniska apparater och symboler kodas på så vis inte bara av kön utan även av klass. Denna kodning har påverkat vem och hur teknik används som i fallet med parabolantennen.

Könsarbetsdelningen och arbetsdelningen

En av de viktigaste uppdelningarna av arbetsmarknaden är den mellan könen. De flesta yrken och professioner i Sverige och i andra länder har en stark könsarbetsdelning där kvinnor och män arbetar med olika saker och i olika sektorer (SCB 2008). Genomgångar av statistik och tidigare forskning visar att det finns en tydlig könsarbetsdelning och en könsstämpling av yrkeskategorier liksom av olika arbetsuppgifter.

KÖNSARBETSDELNING

Arbetsdelning mellan kvinnor och män eller könssegregering mellan kvinnor och män finns inom alla kända kulturer (Gemzöe 2002). Könsarbetsdelningen har dock sett olika ut över tiden och på olika platser och kulturer. En genomgång av SCB's statistiksamling om jämställdheten mellan kvinnor och män i Sverige, *På tal om kvinnor och män*, (SCB 2008) visar ett mönster där kvinnor och män arbetar inom olika yrken och inom olika sektorer. Kvinnor tjänar ungefär 80-90 procent av mäns löner och utför mer obetalt arbete i hemmet. Kvinnor finns först och främst inom offentlig sektors människonära arbeten såsom vård, omsorg, skola och socialtjänst. Dessa yrkeskategorier omnämns ibland för L-professioner där L står för Levande (Hellberg 1999). I statistiken finner vi männen i privat sektor där de till stor del arbetar med maskiner och ting, så kallade T-professioner (Hellberg 1999).

Uppdelningen av vilka som utför olika arbeten mellan kvinnor och män är så stark att det går att tala om mansyrken och kvinnoyrken. Denna uppdelning bygger helt på vilka som traditionellt har utfört vilka arbetsuppgifter och varierar mellan olika länder och över tid. I tidigare forskning lyftes mjölkning fram som ett arbete som har gått från att ha varit kvinnodominerat på grund av att mjölkningen alltid utförts av kvinnor till att bli mansdomine-

rat efter att nya mjölkmaskiner införts (Sommestad 1992) vilket illustrerar att detta inte är statistiskt.

Städning är ett annat exempel som kan illustrera ett yrke som är starkt kodat som ett kvinnoyrke. Anna Aurell (2001) konstaterar att arbetet städning har två underkategorier, ”vanlig” städning och specialstädning. Specialstädningen utförs av män och den kvinnligt kodade ”vanliga” städningen utförs till största delen av kvinnor. Aurell visar också att femininitet och maskulinitet hör till de viktigaste identitetsmarkörerna i konstruktionen av identiteter i yrket. Detta blir viktigt då skillnader mellan kvinnor och män förstärks genom att de två kategorierna städning kodas som för kvinnor (vanlig städ) eller män (specialstäd). Även om de båda kategorierna har många likartade arbetsuppgifter med tunga lyft och hårt fysiskt arbete är det Specialstäd som betonar detta just för att upprätthålla skillnaderna mellan könen (Aurell 2001, s. 198-199). Därmed upprätthålls uppdelningen mellan könen.

Harriet Bradley (1986a) menar att könsarbetsdelningen är en konsekvens av hur arbetet organiserades inom hushållen före industrialiseringen. Översatt till dagens samhälle har dessa upprätthållits genom förhandlingar mellan två starka drivkrafter, å ena sidan krav på arbetskraften att sänka kostnaderna för produktionen och å andra sidan organiserade manliga arbetares vilja att återgå till vad de menar är traditionella former av anställningar. Bradley visar här en annan sida av könsarbetsdelningen, nämligen att kvinnors arbete har tillskrivits ett lägre värde varvid kvinnor har fått en lägre lön. Att ersätta högre avlönade utbildade manliga arbetare med kvinnor har därför varit ett sätt att minska kostnaderna för företag och organisationer. Detta har lett till att könsarbetsdelningen har utnyttjats av arbetsgivare i kampen mot arbetarrörelsen. Det var därför inte ovanligt att nya maskiner var designade för kvinnor för att bryta de manliga hantverkarnas makt över produktionen (Greiff 1992; Wajcman 1993). Det är också ur denna konflikt som rädslan för att arbetsuppgifter skulle bli mindre kvalificerade springer²⁶. De båda exemplen ovan visar att könsarbetsdelningen inte är något determinerat utan det är snarare en process i ständig förändring. Detta visas inte minst av att samma yrke kan ha olika könkodning i olika länder (Gemzöe 2002) och på olika arbetsplatser (Sundin 1993) samt att den är föränderlig (Bradley 1999; Sommestad 1992; Wikander 1988).

Kvalificerat arbete har ofta setts som manligt kodat arbete. Rosabeth Kanter (1993) poängterade också att olika positioner på arbetsplatsen har kodats på ett sätt som gör att de passar in med de grupper som är tänkt att besitta dessa positioner. De arbetsuppgifter som kvinnor tidigare utfört oavlönat i hemmet har då de blivit lönearbete ansetts vara okvalificerat arbete med ett lågt värde. Städning, omvårdnad av barn och sjuka är exempel på sådana arbetsuppgifter. Teknik och arbete med teknik har däremot varit färgade av

²⁶ För närmare diskussion om dequalificering se (Braverman 1977; Noon & Blyton 2002).

maskulinitet och ansetts vara för män (Wajcman 2006). Detta var en följd av ingenjörernas etablering på arbetsmarknaden under 1800-talet.

As a result, muscles, skill, strength, dexterity, rationality and labour time became the preserve of men and important power resources. While the masculine subject was enrolled into this sociotechnical network, standard version of femininity were simultaneous excluded. This together with male craft workers' traditional monopoly of industrial machinery cemented the gendered definition of technical expertise still familiar today. (Wajcman 2006, s. 780)

Samtidigt är teknikens könskodning förhandlingsbar som vi sett i genomgången av den tidigare forsnigen. Jag vill också lyfta fram att det finns skillnader i vad som är manligt kodade arbeten beroende på klass. Det som anses vara manligt arbete bland gruvarbetare skiljer sig till exempel från en börsmäklares syn på vad som är manligt. Att vara smutsig kan vara en viktig maskulinitetsmarkör för gruvarbetaren medan detta inte är en viktig identitetsmarkör för den skjort- och kostymklädde börsmaklaren. För börsmaklaren är andra markörer viktiga för att visa att han är man (Mellström 1999).

Teknik är en manligt kodad artefakt, en kodning som påverkar vilka som använder och arbetar med olika typer av tekniker (Berner 2003b; Cockburn & Ormrod 1993; Wajcman 1991) och som påverkar könsarbetsdelningen på en arbetsplats (Wajcman 1991). Stratifieringen inom och mellan professioner har varit ett sätt att behålla någon form av genusordning som bygger på manlig överordning och kvinnlig underordning (Greiff 2006). En annan aspekt av arbetsdelningen är olika yrkesgruppers och professioners relationer till varandra. Här är de faktorer som gör att ett yrke/profession har större möjlighet än andra att påverka yrkets/professionens status och ställning på arbetsmarknaden och i organisationer av intresse. Detta är något som tas upp inom professionsforskningen.

ARBETSDELNING OCH PROFESSIONSFORSKNING

En profession skulle enkelt kunna karaktäriseras som en yrkesgrupp som utför vissa specifika arbetsuppgifter och har en viss kontroll över dessa arbetsuppgifter. De flesta teorier om professioner handlar om just vad som kategoriserar en profession (Abbott 1988; Brante 2009; Freidson 1986; Hellberg 1995; Liljegren 2008; Svensson 2003a; Witz 1990). Thomas Brante (2009) definierar en profession på följande sätt:

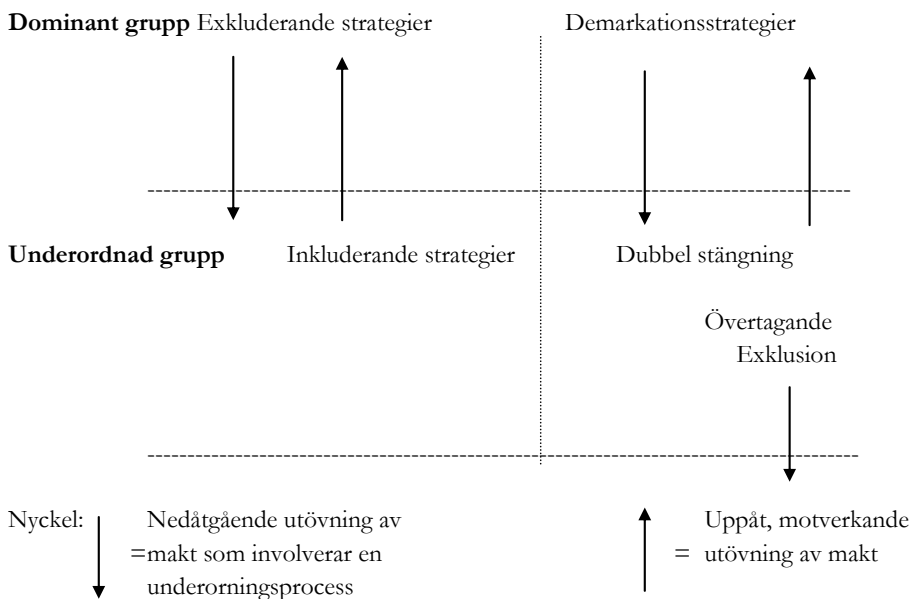
Professionella yrken är i något avseende organiserade, relativt autonoma bärare och förmedlare av samhälleligt sanktionerade, abstrakta kunskapssystem som ger dem förmågan att utföra handlingar som uppfattas som svåra, skickliga och värdefulla av allmänheten/klienten. (s. 28)

Tillägg till denna definition är professioners strategier för att behålla sin position och stänga ute andra yrkeskategorier från att utöva professionens arbetsuppgifter genom så kallade stängningar (Abbott 1988; Hellberg 1995; Witz 1990). Stängningar kan både innebära att vissa yrkesgrupper stängs ute från arbetsuppgifter och att grupper försöker ta

över arbetsuppgifter och därigenom göra det egna arbetet till en del av de professionella strukturerna. Thomas Brante (2009) menar att dessa förklaringsmodeller kan förklara rivalitet inom och mellan närliggande professioner men att de inte håller för att förklara förändringar i professioner över tid.

Stängningar är, menar Anne Witz (1990), alltid uttryck för makt. Det finns till exempel resurser som många kvinnor inte har tillgång till eller av andra anledningar har svårt att mobilisera. Det finns också resurser som är svårare att omsätta på arbetsplatsen. Anne Witz visualiserar olika stängningsförsök på följande sätt:

Figur 6.1: professionella stängningsförsök



Källa: Witz, Anne (1990). Patriarchy and professions: the gendered politics of occupational closure. *Sociology*. Vol. 24 nr. 4 s. 675-690 (s. 678)

I modellen ovan blir de olika aspekterna av maktutövning tydligare. De olika strategierna som presenterats ovan är utformade i ett forskningssammanhang som handlar om professioner och professionaliseringar. I denna avhandling kommer jag att använda dessa begrepp för att även diskutera relationerna mellan yrkesgrupper som inte kan räknas som professionella eller ens semiprofessionella. Yrkesgrupper på en arbetsplats styrs av samma behov att behålla sin maktbas som professionella grupper. En skillnad i mina fallstudier är att yrkesgrupper som förenas av att de utför liknande arbetsuppgifter och att de har en liknande bakgrund i en mer eller mindre formell utbildning inte har någon stark organisa-

tion som arbetar för att bibehålla yrkets status och exklusivitet. Jag kommer ändå att använda begreppen som presenterats ovan för att diskutera och analysera de intervjuades berättelser om användningen av informationssystemen och relationerna till angränsande yrkesgrupper.

En av de bärande förutsättningarna för en profession är dess kunskapsbas. För det första är det viktigt att den är efterfrågad, för det andra att den anses viktig och slutligen att den är esoterisk, det vill säga att gruppen har kontroll över kunskapsområdet (Abbott 1988; Berntsson 2006; Brante 2009; Svensson 2003b). Utöver att ha kontroll över kunskapsområdet räknas att ha kontroll över avgränsningar till andra yrkesgrupper samt graden av vetenskapliggörande av kunskapsutvecklingen som de tre viktiga dimensionerna av en profession. Att kunskapsbasen ska vila på vetenskaplig grund legitimerar det professionella arbetet genom att det kodas som rationellt, logiskt och vetenskapligt. Det praktiska professionella arbetets koppling till dessa tre begrepp ger professionen en trovärdighet då det är egenskaper som anses ha ett högt värde i vårt samhälle (Abbott 1983). Med hjälp av dessa dimensioner, den esoteriska kunskapsbasen, kontroll över angränsande yrkesgrupper samt den vetenskapliga basen, kan man tala om professioner, halvprofessioner och semiprofessioner (Svensson 2003b, s. 16)²⁷.

Dessa begrepp är också starkt kopplade till föreställningar om vad som är manliga egenskaper på det sätt som till exempel Harding (1991) och Wajcman (1991) diskuterar. Historiskt har de traditionella professionerna, Läkare, jurist och präst också till största del haft manliga utförare. Inom varje profession finns det ett glapp mellan det teoretiska forskningsanknutna kunskapsutvecklingen och den praktiska professionsutövningen (Abbott 1988; Brante 2009). Den distinktion kopplingen till vetenskapen ger i relation till andra angränsande yrkesgrupper kan också skapa en distinktion inom den egna professionella gruppen mellan forskare och praktiker då praktikerna inte alltid förstår eller ser nytta med den forskning som bedrivs. Det sker en uppdelning inom professionen mellan till exempel praktiserande Sjuksköterskor och forskande Sjuksköterskor vid Sjuksköterskeutbildningarna.

Vilka professioner som är behöriga att utföra vilket arbete är både kulturellt och socialt konstruerat (Brante 2009). Inom en organisatorisk kontext kan de arbetsuppgifter som framhävs och lärs ut inom akademiska utbildningar variera och bli lite vaga. ”In most professional work settings, actual divisions of labor are established, through negotiation and custom, that embody situation-specific rules of professional jurisdiction” (Abbott 1988, s. 65). Olika aspekter av den organisatoriska vardagen, såsom vaga arbetsbeskrivningar eller att anställda professionella ersätts med ickeprofessionella utan att arbetsuppgifterna ändras, gör att arbetsdelningen kommer att omförhandlas. De professionella befogenheterna

²⁷ För en djupare diskussion om definition av profession och hur yrkesgrupper delas in i underkategorier se Thomas Brante (2009).

påverkas av den organisatoriska kontexten. Vad professionella utför för arbete kan därför skilja sig mycket mellan olika organisationer menar Abbott (1988). Då rutiner förändras, till exempel vid en brytpunkt som införande av ny teknik, finns det möjlighet för att denna typ av förhandlingar kommer till stånd.

En del professioner är kopplade till en viss teknik. Elektriker har till exempel avgränsat sin behörighet till att handla om just elström. Tekniska artefakter har sålunda varit med och skapat och omskapat professioner. En del professioner har försvunnit i och med att ny teknik har introducerats och andra har kommit till eller omformulerat den egna verksamheten (Abbott 1988). Tryckarna är ett sådant exempel (Cockburn 1991; Olsson 1986).

Även organisatoriska och politiska förändringar kan påverka en professions utformning och makt (Abbott 1988). I och med datoriseringen har också mycket professionell kunskap blivit överförd till olika informationssystem där det arbete som tidigare utfördes av professionella nu kan göras genom ett knapptryck på tangentbordet. På så sätt blir, menar Abbott (1988), professionell kunskap en form av handelsvara. Ny teknik kan då ses som ett hot mot professionen.

En annan del i professionella identiteten är att agera professionellt gentemot klienterna (Jonnergård & Erlingsdóttir 2008) och att arbeta under speciellt utvecklad yrkeskodex, eller en viss professionell etik (Abbott 1983). Ett sådant agerande kan vara att anamma ny teknik (Prasad 1992). Samtidigt innebär införande av ny teknik ett hot mot professionen om de centrala arbetsuppgifterna förändras (Abbott 1988). Utöver att besitta professionell kunskap som står på vetenskaplig grund och agera professionellt ska en profession också ha en viss autonomi (Abbott 1988; Jonnergård *et al.* 2008). En profession är, menar Lenart G. Svensson (2003a) inte bara en yrkesgrupp utan lika mycket ett sätt att försöka kontrollera ett yrke. Denna kontroll ligger, som citatet nedan visar, till stor del i kapital som är inbäddat i tillit till professionen snarare än organisationen där de professionella arbetar och det kapital de professionella förfogar över.

Det är inte kapital eller andra ekonomiska resurser som är de viktigaste och inte heller de tillgångar som en organisation kan erbjuda sina medlemmar utan de kulturella tillgångar som ligger i kunskaper, erkänd förmåga, expertis och respektabilitet. (Svensson 2003a, s. 16)

Med denna förståelse för professioners status och kapitaltillgång blir det intressant att studera hur grupper förhandlar om detta kapital vid brytpunkter i arbetet såsom införande av nya informationssystem. Då status inom och mellan professioner upprätthålls med hjälp av ”könade” diskursiva praktiker (Einarsdóttir 1999), eller de handlingar där dessa föreställningar kommer till uttryck, blir det också viktigt att ta hänsyn till aspekter av kön i analyser av professioner.

OM DISTINKTIONER, SYMBOLISKT VÅLD OCH KOLLEKTIV SKAM

En stängning mellan olika arbetsuppgifter handlar till stor del om att en grupp har makt och inflytande att stänga ute en annan grupp från vissa arbetsuppgifter. Olika yrken och arbetsuppgifter har olika status (Ulfsson 2006) och olika individer och yrkesgrupper har olika typer av kapital som är mer eller mindre omsättningsbara i det sociala rum som är organisationen. De grupper som har större makt och fler resurser har också större möjlighet att stänga sina arbetsuppgifter från hot ”underifrån” av personer eller grupper med mindre omsättningsbart kapital. Dessa stängningar sker i relation till andra grupper i det att gruppen definierar sig själv och sina arbetsuppgifter utifrån de andra. I processer av stängningar skulle kunna talas i termer av distinktioner. Det är samma processer som Bourdieu (1984) beskriver i ”Distinktionen”. Han menar att vi definierar oss själva genom att särskilja oss från andra. I talet om yrkesidentitet och hur teknik samkonstrueras i organisationer är distinktion, symboliskt våld och kollektiv skam användbara begrepp för att diskutera identitetskonstruktion och reproduktion av sociala strukturer liksom förändring av desamma. Jag kommer också att använda dessa begrepp för att diskutera och analysera hur artefakter och handlingar tillskrivs ett visst värde, det vill säga den symbolik dessa tillskrivs.

DISTINKTIONER

Distinktionen handlar inte bara om vad vi väljer eller inte väljer att konsumera utan även om andra aspekter av att vissa handlingar anses vara finare än andra såsom att vissa arbetsuppgifter har ett större värde än andra. Distinktion blir i denna avhandling ett begrepp att använda för att analysera hur grupper och personer tillskriver en artefakt eller en arbetsuppgift ett lägre värde genom att inte själv vilja utföra arbetsuppgifterna och därigenom särskilja det egna arbetet från gruppen med lägre statusarbete. Ett exempel skulle kunna vara Läkarna som inte vill arbeta med direkt omvårdnad då detta anses vara Sjuksköterskornas och Undersköterskornas arbete. Begrepp som kan användas inom denna form av distinktioner handlar till exempel om distinktionen mellan teoretiskt arbete och praktiskt arbete. Dessa distinktioner blir ett sätt att stänga sin yrkesgrupps arbetsuppgifter från inkräktare och för andra yrkesgrupper att göra inträngningar och försöka att skriva in de egna arbetsuppgifterna i de professionella strukturerna.

Begreppet distinktion är för mig ett sätt att förklara hur yrkesidentiteter konstrueras i relation till andra yrkesgrupper och hur olika arbetsuppgifter och yrken tillskrivs olika värden för att höja eller sänka dess status. Den dominerande gruppen har makten att avgöra vad som är god smak och tillskriva artefakter ett visst värde och således genom distinktioner visa avstånd till arbetsuppgifter och grupper med mindre inflytande (Bourdieu 1984). De dominerade grupperna har genom socialisation och genom att vara en del av samhället tagit till sig den dominerande gruppens smak som sin egen. Genom symboliskt våld och social skam upprätthålls därför rådande dominansförhållanden (Jfr. Flisbäck).

SYMBOLISKT VÅLD OCH SOCIAL SKAM

Bourdieu (2000) hävdar att individer genom så kallat symboliskt våld är med och upprätthåller samhällets maktstrukturer. Habitus är ett sätt att förstå den egna positionen som ”naturlig” (Bourdieu 2000). Som framkom i forskningspresentationen tidigare ses makt och maktutövning som en normalitet. Bourdieu menar att det bara är genom att de som blir dominerade accepterar, och genom sina handlingar legitimerar, makten som den reproduceras och får utrymme för maktutövande. Richard C. Smith (2003) lyfter till exempel fram forskning som visar att särskilt kvinnor på mansdominerade arbetsplatser tenderar att använda den dominerande maskulint kodade begreppen i sina berättelser.

They enunciate through the selection of complications, resolutions, turning point, and conclusion, as well as through the symbols used, concepts and values that affirm male supremacy, and the appropriateness of women’s reduced social position. (s. 217)

Genom att, liksom kvinnorna i citatet ovan, införliva de dominerandes värdestrukturer som sina egna istället för att ifrågasätta dem och göra motstånd mot dem utövas symboliskt våld. Då denna symboliska makt genom socialisation och habituering är införlivad i våra kroppar, Bourdieu talar här om den som en praktisk kunskap, är den inte något som finns i medvetandet, den är misskänd för oss (Bourdieu 2000).

Symboliskt våld ger enligt Bourdieu (2000) upphov till en känsla av social skam. Social skam innebär att individen inser att hon eller han saknar de resurser och/eller det kapital som krävs för att bli en del av den dominerande gruppen och den världsbild gruppen symboliserar. Social skam kan innebära att individen känner skuld eller skam över att inte kunna göra något på det sätt som den dominerande gruppens gör. I denna studie kan detta innebära att kvinnor utan teknisk utbildning på ett teknikföretag menar att teknikernas arbete är viktigare och mer värt än det egna arbetet som Smith (2003) diskuterade ovan. Det kan även innebära att föreställningen om kön och teknik upprätthålls genom att kvinnor ”har lärt sig” att de inte kan teknik eftersom detta är något som män kan och gör.

Konstruktion av yrkes- och könsidentiteter

Identiteter skapas i relationer mellan människor, något jag också diskuterar i metodavsnittet. Identitet kan ses som en process där föreställningar om en själv och andra jämförs. Det som jämförs är likheter och skillnader mellan hur man upplever sig själv och föreställningar om andra samt hur man tror att andra upplever en. Detta är en process där individen skapar eller konstruerar sin identitet (Jenkins 2008). I denna avhandling intresserar jag mig i första hand för de intervjuades konstruktion av yrkesidentiteter. Richard Jenkins (2008) poängterar att alla människor tillhör olika grupper. Även i grupper skapas gruppidentiteter i relation till andra grupper. Genom att lyfta skillnader och likheter gentemot andra grupper skapas den egna gruppidentiteten (Jenkins 2008, s. 11). En sådan

grupp kan till exempel vara en yrkesgrupp på en arbetsplats eller i stort. Det kan också vara en avdelning på en arbetsplats. Individer tillhör följaktligen flera olika grupper även på en arbetsplats.

Vissa gruppidentiteter är starkare än andra, yrke är en sådan viktig källa för identifikation (Svensson 2009). Richard Jenkins skiljer på grupper och kategorier. Individerna i kategorierna är inte alltid medvetna om att de är en del av kategorin, eller tillskriver det inte någon större vikt. En sådan kategori skulle kunna vara en etnisk grupp eller alla som väger lika mycket. En grupp däremot består av medlemmar som ser sig själva som just en del av gruppen. I denna identifikation skapas gruppen i relation till andra som inte är en del av gruppen. Yrkesidentitet är alltså en av många identifikationer som en individ kan ha (Jenkins 2008).

I denna studie är jag inte intresserad av gruppen som en analytisk kategori²⁸, utan av grupper som individer själva identifierar sig med i form av yrkesgrupper. Denna grupp har en gemenskap i de arbetsuppgifter de utför, och i den mån de har en yrkesutbildning i den identifikation individen har gjort med denna. I denna studie har jag låtit två yrkesgrupper konstruera sig själva som grupp. Dessa är Sjuksköterskorna på Sjukhuset och de Tekniska tjänstemännen på Elbolaget.

SUBJEKTSPOSITION OCH RESPEKTABILITET

I stället för könsidentitet talar Skeggs (2000) om subjektsposition. Hon har hämtat detta begrepp från Foucault och menar att ”man är underkastad reglerande ramar för kunskap och tal, och denna subjektivitet konstrueras efter hand” (Skeggs 2000, s. 27). Skeggs använder detta begrepp för att undersöka vad det innebär att vara den man är, vad det innebär att vara kvinna och hur kvinnor upplever att de ska vara respektabla subjekt.

Sociala positioner är de strukturer som omger oss och som påverkar våra möjligheter att röra oss i det sociala rummet. Detta kan vara till exempel klass, etnicitet, ålder eller kön. Dessa positioner gör att det blir svårt att söka sig till vissa typer av arbeten. Detta är enligt Skeggs (2000) ett sätt att lägga in dimensionen klass tydligare i analysen. Skeggs bygger sin begreppsapparat på Bourdieus teorier om kapital.

Ett centralt begrepp för Skeggs är respektabilitet. Efter att följt 83 engelska arbetarklasskvinnor under tolv år kan hon visa hur dessa kvinnor, genom att ta avstånd från den position som läggs på dem i form av klass och kön, försöker skapa sig ett utrymme för handlande. Samtidigt som kvinnorna tog avstånd från dessa positioner förhöll de sig till dem och försökte använda det lilla kapital de hade för att just göra sig respektabla. Dessa investeringar kostade dem alltid något i gengäld. En investering i femininitet kunde leda till att

²⁸ För diskussion om analytiska kategorier se: (Jenkins 2008, s. 106)

deras kroppar användes för byteshandel, en investering i omvårdnad gjorde att de förlorade tid för sig själva osv. Skeggs förklarar detta med att dessa kvinnor var födda in i strukturer som gav dem begränsade möjligheter i det sociala rummet och det lilla kapital de hade med sig var svårt att omsätta. De former av kapital dessa kvinnor förfogade över var inte omsättningsbara i det sociala rum de hade tillgång till. De investeringar som gjordes var tänkta att öka den egna respektabiliteten (Skeggs 2000).

Skeggs menar att den tydligaste klassmarkören var att denna grupp var utestängd från stora delar av arbetsmarknaden, från delar av utbildningssystemet och från de arenor där utbyte skedde (Skeggs 2000, s. 256). Genom att de i form av sin klassposition upplevdes som ”icke respektabla” förlorade de legitimitet på dessa arenor. Känslan av att inte vara respektabla bar dessa kvinnor upp genom att hela tiden själva ifrågasätta sin egen respektabilitet i sin kropp, sitt hem, sin utbildning, sitt arbete och så vidare. Ett sätt att använda dessa begrepp kan vara att lyfta ner dem på en organisationsnivå och se hur individer försöker göra sig respektabla i sitt arbete. De kan sålunda kopplas till yrkesidentiteter. Yrkesidentiteter är också starkt kopplade till könsidentitet i det att arbete som på många sätt är socialt konstruerat som manligt eller kvinnligt (Gemzöe 2002).

I Skeggs (2000) studie är det den omvårdande yrkesidentiteten som kvinnorna tar till sig i en omvårdnadsutbildning. Här investerar de sitt kapital i omvårdande praktiker varigenom de kan konstruera sig som ansvarstagande omvårdande individer. Omvårdnad är starkt kodat som feminint varvid detta även blir en investering i en respektabel femininitet där det är viktigt att ’ta hand om’ om andra. På så sätt blir de ansvarstagande subjekt. Den yrkesidentitet som byggs upp av denna grupp är starkt kopplad till en omvårdande praktik där kvinnorna tar avstånd från det teoretiska genom att tillskriva detta ett lägre värde med motivationen att det är det omvårdande arbetet som är det viktiga och det är i det praktiska arbetet de visar att de är ansvarstagande. Ett omvårdande jag är också ett praktiskt jag och härigenom tillskrivs den praktiska omvårdnaden ett högre värde för dessa kvinnor än vad den mer teoretiska delen av utbildningen de gick tillskrevs. Därigenom konstruerades en yrkesidentitet kring en omvårdande feminint kodad praktisk kunskap. Denna praktiska kunskap är snarare konstruerad kring en kroppslig, tyst, kunskap, än en mer teoretisk, boklig, kunskap (Liedman 2002) och är mer kopplad till den formen av kunskap som historiskt har setts som yrken med lägre status (Flisbäck 2010).

Dessa omvårdande praktiker ligger nära upplevelsen av det egna jaget hos dessa kvinnor och det ligger därför nära till hands för dem att genom utbildningen börja se sig själva på detta sätt, som omvårdande subjekt som tar ansvar (Skeggs 2000). Konstruktionen av yrkesidentitet och bilden av det egna jaget vävs härigenom samman och kvinnorna ”kommer att se sig själva som omvårdnadssubjekt” (Skeggs 2000, s. 98). Detta blir ett sätt att bli respektabla.

I det här fallet har det feminina kulturella kapital kvinnorna besitter sedan tidigare helt och hållet omsatts; de vinner i värde av att använda det i ett offentligt sammanhang. (Skeggs 2000, s. 101)

I mötet med patienter och ”klienter” stärks kvinnornas känsla av att vara behövda och ansvarstagande vilket leder till att de identifierar sig allt mer med rollen som omvårdande kvinnor. Viktigt i arbetet och hur de ser på sig själva och sina ansvarsområden kan vara ett sätt att komma närmare hur de anställda i min studie identifierar sig med sitt arbete. I ett sammanhang där praktik och teori är en dikotomi, där det första är kodat med ett lägre värde på grund av dess koppling till arbeten och sysslor som inte kräver någon längre utbildning i form av till exempel en universitetsutbildning, kan en studie av talet om teori och praktik samt hur detta tal konstrueras i berättelser vara ett sätt att förstå hur de anställda identifierar sig och konstruera sin yrkesidentitet. Det kan också skapa en förståelse för hur intervjupersonerna tillskriver olika arbeten olika värden. Genom så kallade distinktioner särskiljer de dominerande grupperna den egna bakgrunden som mer fördelaktig än andra gruppers bakgrund. Detta visar hur de tre processerna symboliskt kön, arbetsdelning och identitet är starkt sammanvävda.

Speglingsprocesser i vardagen

En av grundpelarna i min forskning är att det är i människors vardagliga handlingar och erfarenheter som samhällets strukturer reproduceras. Utifrån vardagliga erfarenheter kan det skapas en förståelse för samhället som går bortom vardagen (Smith 2005). Olika delar av vardagens väv speglar varandra på så vis att till exempel arbetsdelningen i hemmet reflekterar arbetsdelningen på arbetsplatsen varvid arbetsdelningen kan komma att ses som naturlig. Om en teknikers partner inte förstår teknik eller vill tala om teknik och en kvinnlig kollega vid fikabordet inte heller talar om teknik kan *speglingsprocessen* leda till att detta blir en sanning i personen uppfattning om världen. Berättelser från livets olika sfärer speglas och bekräftar varandra vilket stärker exempelvis föreställningen att kvinnor och män är olika.

Att studera dessa speglingar är ett sätt att utforska hur grupper ser på sin egen position på arbetsplatsen och hur den egna yrkesidentiteten konstrueras.²⁹ Detta återspeglar också hur individen eller gruppen upplever samhällets strukturer. Genom att studera de vardagliga och nära praktikerna kan samhällets strukturer återspeglas (Bourdieu 1984; Bourdieu 1996; Flisbäck 2006; Smith 1990). Det är i dessa praktiker och i de handlingar och val som

²⁹ Pierre Bourdieu (1996) skriver i ”Homo Academicus” om en filmdukseffekt (s.206). Med det menar han att: ”Effekter som varje fält tenderar att organisera sig runt motsättningen mellan dominerande och underordnade positioner, existerar det nämligen alltid en infallsvinkel som gör att agenter från ett visst fält kan sluta sig samman med eller bli sammanförda med agenter som innehar en homolog position inom ett annat fält ...” (Bourdieu 1996, s. 205). Genom att visa samhörighet med grupper på andra fält kan positionen på det egna fältet stärkas. Denna filmdukseffekt stärker känslan av den egna positionen på det egna fältet.

görs varje dag (Bauman 2004). Jag kommer att använda begreppen spegling och speglingsprocess för att visa hur strukturer och aktiviteter i de intervjuades olika sfärer, såsom arbetet och hemmet, hänger samman och stärker varandra.

Att se nyanserna i lapptäcket

Ett lapptäcke är inte hopsytt av slumpvis utvalda bitar av tyg som blivit över. Ett lapptäcke är ett planerat verk där varje bit tyg, varje färg, form och stygn skapar ett uttänkt mönster. Detta teoretiska lapptäcke har ett sådant mönster. Det större mönstret utgörs, som vi sett, av Hardings tre processer. Varje del av dessa processer blir tydligare genom detaljer och nyanser som teorier om kön och klass. Det blir också tydligt hur dessa binds samman av begreppen femininiteter och maskuliniteter. Det symboliska könet, eller det värde handlingar och artefakter tillskrivs, synliggörs genom teorier som visar hur dominerande grupperns smak och värderingar ses som en norm. Processen arbetsdelning och könsarbetsdelning får djup och blir närmast tredimensionell med hjälp av teorier om könsarbetsdelning och begrepp för stängningar av professioner tillsammans med Bourdieus teorier om distinktion, symboliskt våld och social skam. Tillsammans kan dessa teorier visa hur komplexiteten i den process som studeras här. Den tredje delen av lapptäcket, den som handlar om yrkes- och könsidentiteter lägger ytterligare komplexitet i både färg och form genom att förena klass och kön som aspekter av hur identiteter konstrueras.

För att knyta ihop det ovan beskrivna mönstren vill jag lägga till Smiths (2005) teori om hur vi genom att studera vardagliga handlingar eller mikroprocesser kan säga något om samhällets makroprocesser eller strukturer. De vardagliga handlingarna blir de stygn som märker ut konturerna av lapptäckets mönster och gör det än tydligare. Genom att använda livsberättelser kan jag se hur aktiviteter i olika delar av individens liv kan omvandlas till resurser som kan användas och stärka de ovan nämnda processerna. I dessa *speglingsprocesser* ges ännu en dimension till lapptäckets olika delar samtidigt som de visar hur delarna hänger samman.

EXEMPLET SJUKSKÖTERS KOR

I detta kapitel utgå jag från yrkesgruppen Sjuksköterskor på Sjukhuset och deras arbete. Genom dem och representanter för andra yrkesgrupper kommer jag att diskutera och analysera hur gruppen Sjuksköterskors hantering av det elektroniska journalsystemet Me-lior påverkas av organisatoriska förutsättningar, deras egen och andra yrkesgruppers konstruktion och samkonstruktion av yrkesidentitet och kön. Med denna bakgrund diskuterar jag även hur tekniken tolkas av de anställda på Sjukhuset utifrån dessa konstruktioner. Men först lyfter jag upp forskning om Sjuksköterskor och omvårdnads- och omsorgsarbete för att skapa en förståelse för det arbete som Sjuksköterskorna utför på Sjukhuset. Kapitlet inleds med en kort genomgång av forskning kring Sjuksköterskor och Sjuksköterskors arbete för en introduktion av yrkesgruppen kapitlet fokuserar.

Forskning om Sjuksköterskors arbete

Under hela 1990-talet har representanter för Sjuksköterskeyrket arbetat för en professionalisering av gruppen Sjuksköterskor. De medel som använts har bland annat varit en allt längre utbildning och en koppling till vetenskap (Lindberg-Sand 1996). Omvårdnad³⁰ är en viktig del i denna ambition och ses som kärnan i Sjuksköterskornas arbete och utbildning. En del i detta arbete är att Sjuksköterskan inte ska se patienten som en passivt objekt som läkarvetenskapen gjorde. Ett led i det är att betona ”begrepp som helhetssyn, kontinuitet, närhet, integritet och självbestämmande” (Franssén 1997, s. 14). Omvårdnads betydelse har också framhävts av politiska beslut som gjort att denna del av patientens möte med sjukvården har tillskrivits samma vikt som den medicinska delen, menar Franssén. Inom omvårdnadsforskningen görs en åtskillnad mellan omvårdnad och medicinsk vård. Ett sätt att dela upp och förstå omvårdnad är mellan allmän och specifik omvårdnad. Den allmänna omvårdnaden kan alla utföra medan den specifika är beroende av en specifik kompetens (Franssén 1997). Det är denna specifika, vetenskapligt grundade kompetens som skiljer Sjuksköterskor från till exempel Undersköterskor. Det är denna kompetens som Sjuksköterskeutbildningen under det senaste århundradet har arbetat för att stärka. En annan del i omvårdnaden är omsorgsarbete som skulle kunna ses som en del i den allmänna omvårdnaden.

³⁰ För närmare diskussion om omvårdnadsteorier se Marit Kirkevolds (2000) bok Omvårdnadsteorier – analys och utvärdering.

Omsorg om patienter är en viktig del av Sjuksköterskornas arbete (Engesmo & Tjora 2006). Omsorgsarbetet är komplext och är mer än vård och omvårdnad, dessa begrepp är mer förknippade med en medicinsk praktik (Lill 2006). Agneta Franssén (1997) definierar begreppet som ”ett fundamentalt och allomfattande begrepp för stöd, hjälp och omhändertagande som avser att främja människors välbefinnande och utveckling” (s. 63). Ett annat sätt att dela upp omsorgsarbete är mellan känslorarbete och praktiskt arbete (Franssén 1997). Linda Lill (2006) framhäver att det finns en stark moral som är diskursivt kopplad till omsorgsarbete i den bemärkelsen att det, i talet om omsorgen om till exempel patienter, är omöjligt att inte färgas av de föreställningar om omsorgsarbete som finns. Det ligger så inbäddat i begreppet att den som utför omsorgsarbetet, i det här fallet Sjuksköterskan eller Undersköterskan, ska uttrycka att omsorgen om patienten är det viktigaste i deras arbete (s. 148).

Franssén (1997) har i sin avhandling ett exempel där Sjuksköterskorna beskriver hur de önskar att de hade mer tid med patienterna. Men då Sjuksköterskorna får tid över i sitt arbete väljer de att göra andra sysslor och att samtala med sina kollegor istället för att lägga tiden på patienterna. De uttalade prioriterade arbetsuppgifterna var för kvinnorna i Fransséns studie det känslomässiga arbetet med patienterna, det vill säga ”att skapa närhet, lyssna, visa omtanke och på andra sätt bry sig om patienten” (Franssén 1997, s. 103). I sina handlingar visade de anställda däremot inte samma patientorientering. Franssén tolkar detta som att vårdpersonalen är styrda av gruppnormer som innebär att de gör det som gruppen uppfattar som gruppens bästa. Lill (2006) lyfter fram denna del av Fransséns resultat och tolkar händelsen som ett uttryck för en diskursiv omsorg som skiljer sig från det praktiska handlandet.

De egenskaper som kopplas till omvårdnad såsom omhändertagande, lyssnande och empati är egenskaper som oftast förknippas med kvinnor och femininitet (Wajcman 1991). I Sjuksköterskearbetet som oftast utförs av kvinnor (Greiff 2006; Prasad 1992) förväntas det att kvinnorna ska ta hand om och ge en kärleksfull omvårdnad om patienten (Davies 1995). Marie Hjalmarsson (2009) visar i sin studie av hemtjänstpersonals användning av handdatorer i arbetet att de studerades lojalitetsrationella handlande³¹ skapar möjligheter för ”en femininitet som karaktäriseras av mångfald” (s. 220). För att kunna utföra ett tillfredsställande arbete gentemot vårdtagarna använder hemtjänstpersonalen en mängd knep, kunskaper och förmågor (såväl manlig- som kvinnligt kodade sådana) på ett sätt som öppnar för annorlunda genuspositionerande.

Att vara Sjuksköterska innebär också att vara i rörelse. Vid mina besök på Akutmottagningen och Infektionsavdelningen var Sjuksköterskorna och Undersköterskorna ständigt i

³¹ Lojalitetsrationellt handlande har enligt Hjalmarsson (2009) sin bas i ansvarstagande, anpassning och pålitlighet i vårdtagarrelationen. Detta är förutsättningen för att det omvårdande, ombesörjande och serviceinriktade arbetet ska kunna genomföras.

rörelse. De gick in och ut på olika rum och rörde sig mellan patienterna. Sjuksköterskornas och Undersköterskornas arbete utförs till stor del med kroppen som redskap. En stillasittande kropp som inte är med patienten är inte en ”riktig” Sjuksköterskas kropp. Kvinnors och mäns kroppar tillskrivs enligt Karen Davies (2003) olika betydelse på ett sjukhus. De olika kropparna rör sig också på olika sätt i organisationen.

PROFESSIONALISERING AV SJUKSKÖTERSKEYRKET

Arbetsdelningen inom vården där Sjuksköterskorna är underordnade Läkarna är en följd av en gränsdragning mellan de två professionerna. Då Sjuksköterskorna blev ett hot mot läkarkårens ställning i primärvården i USA i början av 1900-talet blev lösningen att Sjuksköterskorna skulle vara underlydande Läkarna. På så sätt behöll professionen Läkare sin överordnade ställning och kontrollen över vården av sjuka (Abbott 1988). Sjuksköterskorna kunde få utföra vissa delegerade arbetsuppgifter. Detta hindrar dock inte att förhandlingar sker på organisationsnivå kring var gränsdragningar mellan de två professionerna ska gå. Sjuksköterskors arbete tendera att ses som semikvalificerat på grund av att det är kodat som kvinnligt arbete (Wilson 2002). Tomas Brante (2009) definierar utifrån sina kategoriseringar av professioner Sjuksköterskeyrket som en semiprofession.

Införandet av datoriserade journaler för Sjuksköterskor är ett exempel på hur teknik kan användas som strategi för professionalisering (Beckerman 2005; Prasad 1992). Melanie Wilson (2002) uttrycker det på följande sätt:

The discontents and priorities of nurses have been answered by the nursing academics and administrators by a move to establish nursing as a profession. In so doing, the professionalization of nursing has become associated with scientific objectivity, standardized practice and technical know-how. (s. 143)

En del av denna tekniska kunskap är att vara kompetent datoranvändare. Samtidigt fanns det i Melanie Wilsons studie ett motstånd mot den datoriserade omvårdnadsplanen som implementerades i fallorganisationen. Orsaken till att Sjuksköterskorna gjorde motstånd var att det nya systemet tog tid från patienterna (Wilson 2002).

De intervjuade på Sjukhuset berättar att de var förhållandevis datorovana före implementeringen av Melior. För många av dem har användningen av datorer i arbetet inneburit att de även använder datorer hemma i någon utsträckning. De anställda på sjukhuset är vana att lära sig ny teknik och nya tekniker. Det introduceras ständigt nya maskiner som ska hanteras i olika vårdsituationer. Att lära sig ny teknik är således en del i vad det innebär att vara Sjuksköterska eller Läkare. Det är också ett sätt att sätta patienten i centrum. Datoriseringen av arbetsplatsen sågs också i Pushkala Prasad's (1992) studie som viktigt för professionen. För Sjuksköterskorna i den studien blev tekniken viktig för att komma över ”Florence Nightingale syndrome”(Prasad 1992, s.149). De menade att Sjuksköterskeyrket var kodat som kvinnligt och arbetet med olika maskiner gjorde att de kände att deras

arbete sågs som mer professionellt samtidigt som det öppnade för en statushöjning av yrket. Att kunna arbeta med ett professionellt redskap såsom en dator gjorde att Sjuksköterskorna och Undersköterskorna i studien upplevde att deras professionella identitet stärktes. Även Läkarsekreterarna i Prasads (1992) studie upplevde att deras arbete uppgraderas då de började arbeta med datorer.

Bilden av Sjuksköterskor bygger också till stor del på en etik kring omvårdnad och ansvarstagande (Wagner 1993). Enligt Ina Wagner (1993) är denna etik starkt sammankopplad med femininitet. Wagner menar att informationsteknologi ger Sjuksköterskor ett nytt språk för att diskutera patienter och sitt arbete. Detta språk innehåller och är färgat av maskulinitet och innehåller följande delar:

- making judgments about the relevance of information and writing up
- making a diagnosis
- working with objectives and “projects” in mind
- managing multiple and distant sources of information
- setting time apart
- developing coast and time consciousness
- making their own role explicit and visible. (Wagner 1993, s. 306)

Införande av ny teknik i Sjuksköterskornas arbete kan alltså ses som ett sätt att höja statusen på yrket. Det nya språket som Sjuksköterskorna använder i Wagners studie kan också ses som ett sätt att göra arbetet mer vetenskapligt, vilket i sig är ett sätt att professionalisera yrket och därmed stänga arbetsuppgifterna från andra yrkesgrupper såsom Undersköterskorna.

Sjuksköterskornas arbete

I detta avsnitt kommer jag att låta studiens Sjuksköterskor själva definiera vad som är deras arbete. Sjuksköterskorna arbetar på Sjukhusets Infektionsavdelning, Akutmottagning och Akutvårdsavdelning. Som konstaterats i genomgången av studiens organisationer och arbetsplatser skiljer sig arbetet mellan avdelningarna på sjukhuset. På Infektionsavdelningen ligger patienterna ofta inlagda under en längre tid, det berättas om arbetet som varierat men fokus ligger på omvårdnaden och omsorgen av patienterna. På Akutmottagningen kommer patienterna in och stannar för det mesta högst några timmar. Sjuksköterskornas arbete består här till stor del av provtagningar och förberedelser för doktors möte med patienten. Akutvårdsavdelningen, där en av studiens Sjuksköterskor och en Undersköterska arbetar, är en del av Sjukhusets Akutcentrum. Här stannar patienterna i några dagar för att bli så pass ”bra” att de kan flyttas till en annan avdelning eller åka hem igen. Även om arbetet till stor del skiljer sig mellan de olika avdelningarna berättas det om det egna arbetet i termer som knyter an till omvårdnad och omsorg som är det som av tradition förknippats med Sjuksköterskearbete (Davies 1995).

En manlig Sjuksköterska berättar om kärnan i sitt arbete:

Kärnan är att kunna bemöta folk som är sjuka och kunna göra dom trygga och känna att dom får en omvårdnad. Både hjälper dom fysiskt men även psykiskt för många av dom är väldigt rädda och blir lugna bara man pratar lite med dom och får dom att förstå att vi hjälper er och så. Och kan man hitta det och vi hjälper er, så kan man hitta det och kunna stötta dom där så tycker jag det är en viktig grej. (Sjuksköterska (M), 32 år, Akutmottagningen)

På Infektionsavdelningen talar en Sjuksköterska om sitt arbete på följande sätt:

Sjuksköterska: Jag har ju patientkontakten och det är ju omvårdnadsaspekten vi tittar på säger den lärde. Att det är omvårdnaden vi ska ta på. Men det är så mycket mer än så va. Vi har ju kontakten med patienterna, vi förmedlar vidare till doktorerna och så va. Vi har ju hand om mediciner och vi har ju hand om. Men i grunden är det ju att vi ska se till att patienten har det bra och att vi ska kunna se förändringar ifall patienten, ja, bra och dåliga om de nu blir sämre eller så.

Frida: För att sen kunna förmedla det till Läkarna?

Sjuksköterska: för att sen kunna förmedla det vidare, ja Och vi är dom som har den närmaste kontakten med patienterna, eller ska ha i alla fall. Doktorn har inte alls den kontakten. Dom rondar och sen går dom iväg och då sitter dom och gör en massa annat, träffar andra patienter på mottagningen och så. Det är mycket pappersarbete och så också för dom [Läkarna] när dom [patienterna] går hem eller ska gå på Undersökningar och så och då är det vi som har, det är vi som ska förmedla vidare om det är någonting. Så vi ska kunna se, alltså om patienten blir dålig eller förbättringar ju. (Sjuksköterska, Infektionsavdelningen, 33 år.)

Sjuksköterskan på akutmottagningen ger uttryck för det praktiska i det egna arbetet. Det är ett arbete där hela jaget används för att lugna, med hjälp av samtal, och att visa omsorg, med hjälp av kroppen. Den omsorg som intervjupersonerna talar om är en form av känslorarbete i den bemärkelse som Arlie Russel Hochschild (1983) diskuterar i ”The Managed Heart”. Sjuksköterskan som arbetar på Infektionsavdelningen poängterar också det egna yrket utifrån gränserna till andra yrkesgrupper och professioner på avdelningen. I ett samtal om vad kärnan i Sjuksköterskornas arbete är svarar en Sjuksköterska:

Ja, det är ju att ta hand om dom sjuka patienterna. Alltså det får vi ju inte glömma för det är ju därför vi är här. Ibland tror, ibland känns det som att det glöms bort. Men det är därför jag är här i alla fall. (Sjuksköterska, 56 år, Akutmottagningen)

Att som ovan sätta patienten i centrum är centralt i berättelserna liksom i den forskning som presenterats tidigare om Sjuksköterskors arbete. Det finns också en underton i uttalandena om att det inte alltid är fallet eftersom administration och pappersarbete tar mycket av Sjuksköterskornas tid.

Sjuksköterskornas dokumentation är ett område som kommit upp till diskussion i många av samtalen på Sjukhuset. Det finns många åsikter om vad som är Sjuksköterskornas egentliga arbete och hur dokumentationen i Melior står i relation till detta arbete. Samma

diskussion har inte förts angående Läkarnas dokumentation mer än av Läkarna själva som menar att de lägger för mycket tid på administration av olika slag.

Dokumentation har blivit en allt viktigare del av Sjuksköterskornas arbete sedan den elektroniska journalen infördes och hur arbetet i detta kommer att se ut är inte något självklart och varierar mellan olika avdelningar på Sjukhuset och mellan olika Sjuksköterskor. Det är tydligt att många Sjuksköterskor själva anser att det är ett viktigt redskap och de som inte alltid själva skriver uppskattar Sjuksköterskeanteckningarna när de finns där då de ofta ger något annat än Läkarnas diktat. Även Läkarna går in och tittar då de upplever att läkaran-teckningen på den aktuella patienten inte ger tillräckligt. Så å ena sidan upplevs det som att Sjuksköterskorna lägger för mycket tid på dokumentation och å andra sidan kan dessa anteckningar fylla en viktig funktion för den egna och andra professioner liksom för patientens säkerhet. Samtidigt är det viktigt att det inte tar för mycket tid från patienterna.

PATIENTEN I CENTRUM

Det är viktigt att datorn inte tar tid från det egentliga arbetet, omvårdnaden. För att detta inte ska ske har det på infektionsavdelningen tagits fram regler för hur länge man får sitta och läsa innan det är dags att utföra det ”riktiga arbetet”³², att ta hand om patienterna. Reglerna som nämndes ovan är först och främst satta för denna grupp och för de yngre Sjuksköterskorna som ännu inte anses ha erfarenheten att prioritera vad som behöver läsas.

Det är väl det att, när man tänker på sig själv som Sjuksköterska i yrket så tänker man inte att man ska sitta vid en dator och skicka inskrivningsmeddelanden till en distriktssköterska och vårdplanering och ja. (Sjuksköterska, 32 år, akutmottagningen)

Det finns många föreställningar om vad en Sjuksköterska ska göra. Att dokumentera och lägga tid på andra saker än patienterna är sådana saker en Sjuksköterska inte ska göra. Detta är något som de flesta andra yrkeskategorier på Sjukhuset är eniga om, inklusive flera av Sjuksköterskorna själva som i citatet ovan.

Att sätta patienten i centrum är viktigt i berättelserna. Detta är också en viktig del av omsorgsdiskursen (Franssén 1997; Hjalmarsson 2009; Lill 2006) som jag diskuterade i inledningen av detta kapitel. Samtidigt består omvårdande arbete av mycket mer än omsorg av patienter. Hjalmarsson (2009) diskuterar till exempel att olika arbetsuppgifter inom ett yrke, som kan vara såväl manligt som kvinnligt kodade, kan öppna upp för icke normativa genuspositioner och ”en femininitet som karaktäriseras av mångfald” (s. 220). Ett omvårdande jag är som Skeggs (2000) konstaterar ett praktiskt jag och inte ett teoretiskt jag. I

³² Flera studier visar att det finns en klar norm bland Sjuksköterskor att deras riktiga arbete är omvårdnad, det vill säga att ta hand om patienterna (Andersson Bäck 2008; Lindgren 1992; Skeggs 2000; Wagner 1993; Wilson 2002). Detta är även en diskussion som återkommer hos intervjupersonerna i denna studie.

citaten ovan refereras till att patienterna ibland glöms bort. Det Sjuksköterskan refererar till i sin berättelse är att andra uppgifter som administration och dokumentation tar tid från omvårdnaden av patienterna. Med Skeggs terminologi översätts detta till att Sjuksköterskorna har vänt på hierarkin mellan praktik och teori och tillskriver praktiken, omvårdnaden, ett högre värde än den mer teoretiska som lärs ut på Sjuksköterskeutbildningen. Att uttrycka en närhet till patienten innebär att de visar hur ansvarstagande de är, till skillnad från de andra som inte visar denna närhet till patienten utan arbetar för en professionalisering av Sjuksköterskeyrket.

Detta omvårdnadsideal bygger till stor del på en idealbild av vad det innebär att vara kvinna. Att framhäva detta stärker både bilden av det egna jaget som ett omvårdande subjekt och identiteten som kvinna (Skeggs 2000) och Sjuksköterska.

OM KONTROLL ÖVER ARBETET

Friheten i arbetet som Sjuksköterska är något som lyfts upp i många av berättelserna. Den frihet som refereras till är att det inte är någon som kontrollerar hur de utför sina arbetsuppgifter. Detta gäller särskilt omvårdnaden som till exempel i citatet nedan.

Nej, men jag tycker väl att jag har, att jag har rätt så bra kontroll över. Det är ju ingen som står över mig och säger vad jag ska göra utan jag, man jobbar ju ändå rätt så självständigt här, det gör man. Alltså om man nu tänker sig bara med patientvården och så, då. (Sjuksköterska, 56 år, Akutmottagningen)

Frihet att själv bestämma hur arbetet ska organiseras är något som kan påverka ett yrkesstatus (Flisbäck 2008; Ulfsdotter Eriksson 2006). Denna frihet kan också påverka den upplevda kontrollen över arbetet vilket kan leda till en känsla av att inte klara sitt arbete som i citatet nedan:

Sjuksköterska: Sen vissa dagar är mer jobbiga än andra, då man känner att nu vill jag inte mer alls.

Frida: Vad är det som...?

Sjuksköterska: Stressen. Alltså om det är mycket sjuka patienter, mycket stress och mycket... Och då kan man känna sig väldigt liten ibland och tycka att det här klarar jag inte. Och då känner jag att nej, jag kanske inte ska göra detta. Men ofta så händer det någonting annat som gör att, ”jag klarar detta”. Så att man fortsätter.

Frida: Känner du dig ofta ”liten” i jobbet?

Sjuksköterska: Inte ofta, men ibland gör man det. Alltså ibland ställs man inför väldigt dåliga patienter som man egentligen inte vet någonting om. Så att då får man ju ta hjälp av dom som kan (Sjuksköterska, Infektionsavdelningen, 33 år)

De personer intervjupersonen ovan refererar till, då hon talar om att få hjälp, är mer erfarna Sjuksköterskor eller Läkare. Citatet är också ett uttryck för att pressen på Infektionsavdelningen är hård. Intervjupersonen säger att hon inte alltid har kontroll och att det får henne att känna sig osäker.

I berättelserna lyfts omvårdnaden upp som det viktigaste i Sjuksköterskornas arbete. De ska se till att patienterna mår bra, notera förändringar i allmäntillstånd, ge dem mat och dricka, se till patienternas hygien och få dem att känna sig trygga och omvårdade. Sjuksköterskorna är länken mellan patienten och Läkaren samtidigt som de enligt dem själva ska vara nära patienterna på samma sätt som Undersköterskorna. Detta är inte alltid möjligt vilket i berättelserna lyfts fram som otillfredsställande och att de saknar kontroll. En annan sida av Sjuksköterskornas arbete blir tydligt i följande citat:

Sjuksköterska: Ja, det byts maskiner, alltså teknisk utrustning, det kommer ny EKG och den ser ju annorlunda ut än den vi fick förra gången. ”Oj då, shit, jaja” alltså så är det vanligt i sjukvården.

Frida: Men när det då kommer en ny EKG-apparat som du inte har stött på innan, hur gör du då?

Sjuksköterska: Läser bruksanvisningen är det första, ja. Och nu i datoråldern är det ofta inte så svårt att hitta av och på även om det är en ny knapp så lyckas man reda ut det. Man tar EKG på samma sätt alltid så det kan ju inte hända patienten någonting, det är mer om det är bråttom. (Sjuksköterska, 50 år, Infektionsavdelningen)

En annan del av arbetet är som framgår ovan att hantera teknik. I berättelserna är sjuksköterskeyrket till stor del praktiskt och omvårdnaden står i centrum. Men då intervju-personerna berättar om vad de faktiskt gör finns det en massa arbetsuppgifter som till exempel att hantera teknik som EKG-maskiner eller datorer. I dessa berättelser konstruerar Sjuksköterskorna sig själva som tekniskt kompetenta aktörer som klarar av och hantear teknik även om de inte fått någon utbildning på det. En anledning är att de för patienternas skull måste klara av det arbete de utför. Ny teknik och tekniska redskap är inget argument för att inte ge en bra vård till patienterna. Behöver de använda en EKG-maskin så gör de det, de hanterar situationen. Förändringar i arbetet och i de redskap som används liksom stor arbetsbörda påverkar den upplevda kontrollen över det egna arbetet.

Arbetet på Infektionsavdelningen liksom på Akutmottagningarna innebär vidare att personalen får möta olika typer av patienter, barn, vuxna, gamla med olika sjukdomar utöver den infektionssjukdom eller det akuta tillstånd de söker för. Det kan hända något när som helst, hävdar en Sjuksköterska på Infektionsavdelningen, det går inte att planera verksamheten och det är tufft, säger hon. Att klara av denna verksamhet är något som upplevs som speciellt för dem som arbetar på dessa avdelningar. Det finns många berättelser om personal som inte klarat av tempot ovissheten inför vad som ska hända nästa stund. Sjuksköterskorna konstruerar sina berättelser om yrket kring attribut som ger det egna arbetet en högre status genom att göra distinktioner gentemot andra Sjuksköterskor på andra avdelningar och dem som inte klarar av tempot. Ett högt tempo är i deras berättelser något positivt och något som ger hög status. Samtidigt gör detta arbetstempo att personalen upplever att de inte har tid med varje enskild patient vilket de säger är det viktigaste i deras arbete. Detta kan te sig något paradoxalt men utifrån tanken att vikten av omsorgsarbete är en del av en diskurs snarare än en egentlig praktik är det lättare att förstå.

Sjuksköterskorna själva liksom andra personalkategorier talar om omvårdnaden om patienterna som kärnan i det egna arbetet. Detta betyder dock olika saker på olika avdelningar som visats ovan. Det finns också starka åsikter om vad som är Sjuksköterskornas egentliga arbete enligt Sjuksköterskorna själva, övrig personal, patienter och anhöriga. Sjuksköterskorna i studien vittnar om en pressad arbetssituation. Den stressen gör att mer oerfarna Sjuksköterskor ibland känner en stor osäkerhet. Även införandet av ny teknik innebär en viss osäkerhet hos personalen och ger för vissa en känsla av att förlora kontrollen över det egna arbetet och patienterna. Det finns också åsikter om Sjuksköterskornas dokumentation och vilken roll den ska ha, synen på vad kärnan i arbetet är och behovet av dokumentation. Dessa åsikter skiljer sig mellan de två avdelningarna på Sjukhuset.

Om dokumentationen på Sjukhuset

För att förstå teknikens betydelse på en arbetsplats blir det, visar tidigare forskning, avgörande att förstå vilken betydelse tekniken och det arbete tekniken ska stödja tillskrivs i organisationen. Även det organisatoriska sammanhanget är, enligt tidigare forskning, viktig för att förstå denna process. I detta avsnitt diskuteras frågan om varför framför allt Sjuksköterskorna dokumenterar i sitt arbete och vilken betydelse det elektroniska journal-systemet har fått för yrkesgruppen.

En av de stora skillnaderna i arbetet på Sjukhuset sedan Melior infördes är att personalen och då främst Läkarsekreterarna inte längre behöver springa till arkivet för att hämta eller leta efter journaler som inte alltid låg på sin plats. Mycket tid lades tidigare på att hämta och hitta pappersjournaler. Då en patient kom in till Akutmottagningen var det viktigt att patientens journal togs fram före mötet med Läkaren. Sjuksköterskan eller Undersköterskan tog sina prover och skrev ner resultatet av dem på ett akutblad som Läkaren sedan använde för att ställa diagnoser som sedan dikterades på band och lämnades till Läkarsekreterarna för utskrift. Hos Läkarsekreterarna stod banden på hyllor som idag är borttagna. Ibland kunde det ligga band i journalen som ingen visste om de var utskrivna eller ej. Ordinationer dikterades och skrevs sedan ut av Läkarsekreteraren varefter Läkaren kontrollerade och signerade journalanteckningen.

För Sjuksköterskorna på Akutmottagningen har processen inte förändrats nämnvärt utöver att de lätt hittar information om patienten då denne kommer in på akuten. De patienter som inte finns i Melior eller har en egen journal blir inskrivna vid ankomstdisken av en Sjuksköterska som också avgör vilken akutmottagning patienten ska in till eller om denne får vända på klacken och uppsöka vårdcentralen istället. Sjuksköterskorna och Undersköterskorna avgör också vilka prover som ska tas inför det första mötet med Läkaren.

Läkaren dikterar efter mötet med patienterna direkt i ett program som är kopplat till Melior, Läkarsekreterarna får diktatet i sin e-brevlåda, skriver in det i Melior och skickar tillbaka det till Läkaren som får godkänna diktatet. Är allt okej går det till handlingarna. Finns det några felaktigheter går anteckningen tillbaka till sekreteraren för rättning varefter Läkaren får tillbaka det för kontroll.

På Infektionsavdelningen skrev även Sjuksköterskorna och Undersköterskorna tidigare i en egen pärm som fanns på varje rum och som hörde till den inlagda patienten. Vissa anteckningar fördes som journal och följde med journalmappen ner i arkivet. En journalmapp kunde bli väldigt tjock och otymplig om patienten låg inne länge. Det var ibland, berättar de anställda på Infektionsavdelningen, svårt att hitta bland alla papper.

Idag står det datorer runt omkring på alla avdelningar och mottagningar på Sjukhuset. De flesta avdelningar har dessutom en medicinvagn med en bärbar dator som följer med på ronder och då Sjuksköterskorna delar ut medicinen till patienterna. Då arbetsdagen börjar läser de anställda på Infektionsavdelningen, som inte varit i arbete på några dagar, in sig på vad som har hänt, varefter de som arbetat passet tidigare rapporterar om det varit något speciellt som hänt eller kommer hända under dagen, om till exempel en patient ska på någon undersökning. Sjuksköterskorna och Undersköterskorna har för det mesta skrivit små minneslappar till sig själva rörande de olika patienterna som de kommer möta för att inte glömma något under dagen. Under arbetets gång gör de noteringar på lappen som de sedan efter passets slut skriver in i Melior. Datorn på medicinvagnen tar den Sjuksköterska som är ansvarig för medicineringen under dagen med sig för att se direkt i Melior vilka mediciner och doser patienten har ordinerats.

VARFÖR DOKUMENTERA?

Det finns flera anledningar till att Sjuksköterskor dokumenterar sitt arbete, dels är det för patientsäkerhetens skull, en form av professionell ståndpunkt, dels är det för kollegorna, dels på grund av lagar och förordningar och slutligen för att visa Läkarna att de har gjort det som ordinerats (Engesmo & Tjora 2006). I min studie kan jag också se att Melior har gjort att Sjuksköterskornas dokumentation har blivit mer explicit i och med att det har blivit en journalhandling som sparas. Det kan ses som ett synliggörande av professionens arbete och ses av många som en viktig del i professionaliseringen av yrket (Beckerman 2005). Citatet nedan är ett exempel från en Sjuksköterska på Infektionsavdelningen som framhåller detta:

... det blir ju mer synliggjort det man gör ju, det är ju i skrift ju, kan man säga. Jag vet inte annars. Innan skrev man ju inte / ... / Sjuksköterskan har ju en egen position på något vis. Man har en egen profession faktiskt. Så var det ju inte förr. Då var det alltid Läkaren som skulle vara chef kanske. (Sjuksköterska, 55 år, Infektionsavdelningen)

Zuboff (1988) betonar problematiken med att arbetet genom tekniken blir synliggjort. För Sjuksköterskorna i denna studie upplevs detta som något positivt. Då arbetet synliggörs blir yrkesgruppens ansvarsområden tydligare och möjligheten finns att det stärker professionens ställning på arbetsplatsen. Redskapet, journalen, har också ett viktigt symbolvärde i sig. Journalen har tidigare varit Läkarnas domän. Men det är inte omsorgsarbetet i den bemärkelse som Lill och Franssén menar som blir synliggjort utan det andra arbetet som är mer vårdande och närmare den medicinska vetenskapen såsom såromläggningar och aspekter rörande patientens allmäntillstånd.

Men utvecklingen går ju mot att allting ska dokumenteras så väldigt noggrant, just, dels för att skydda sig mot Socialstyrelsen och ja, hela det här. Det har blivit så lite hårdare klimat, patienterna ställer mer högre krav och är bättre pålästa och ... Så att ... Så det ägnas väldigt mycket tid åt att dokumentera och skriva ner i journalen både från sjuksköterskehåll och läkarhåll liksom. Och mycket som återupprepas och som känns rätt så onödigt ibland alltså, som tar tid ifrån annat som man skulle kunna syssla med. (Läkare, 30 år, Infektionsavdelningen)

Även Läkarna känner behovet av att skydda sig själva gentemot anmälningar från patienter och kontrollerande myndigheter genom dokumentationen. Det är inte bara Melior i sig som gör att dokumentationen blir viktigare för Sjuksköterskor och Läkaren. Även patienternas nya beteende med att själv, med hjälp av internet, informera sig om olika sjukdomsbilder inför mötet med vården och ökade krav på dokumentation från Socialstyrelsen har gjort att dokumentationen blivit viktigare. Samtidigt har kontrollen från till exempel datainspektionen av hur de elektroniska journalerna används ökat. Detta sammantaget visar att den betydelse eller roll tekniken tillskrivs inte styrs av tekniken själv utan snarare av professionella gruppers behov, politiska beslut och beteendeförändringar hos andra grupper, vilket innebär att tekniken konstrueras socialt. Detta innebär också att det finns externa orsaker till att dokumentationen blir viktigare för personalen inom vården.

ETT EXEMPEL PÅ MOTSTÅND MOT RUTINERNA KRING DOKUMENTATION

Vilken betydelse de olika yrkeskategoriernas anteckningar får skiljer sig mellan olika avdelningar och mottagningar beroende på hur arbetet i övrigt ser ut, vilket jag visat tidigare. På Akutmottagningen blir detta extra tydligt.

Det finns också ett dubbelarbete att doktorerna, vi skriver in deras kontroller, doktorerna tar pappret som vi har skrivit kontrollerna på, dikterar in kontrollerna och sen står det. Men det är klart att vi har vår omvårdnadsprofession men den är ju ganska svår att på akuten just kortfattat att skriva ner kan jag känna ... Det är inte direkt något djup i det vi håller på med. (Sjuksköterska (M), 32 år, Akutmottagningen)

Sjuksköterskan ovan berättar att det arbete som utförs på akutmottagningen inte är riktig omvårdnad i den bemärkelsen att ta hand om patienter och se till att de mår bra. Han

menar att det är svårt att dokumentera arbetet i omvårdnadsjournalen då det arbete som utförs till största del handlar om provtagning som förberedelse för att Läkarna ska möta patienterna och kunna ställa diagnos. På avdelningarna dokumenterar Sjuksköterskorna och Undersköterskorna till största delen processer och förändringar i omvårdnadsjournalen medan Läkarna snarare gör statiska anteckningar och bedömningar av tillstånd. Då patienterna befinner sig så kort tid på Akutmottagningen finns det inte många processer att kommentera i journalen och det är heller inte mycket omvårdande- eller omsorgsarbete som utförs. Detta sammantaget gör att Sjuksköterskorna på de olika Akutmottagningarna inte prioriterar att anteckna vad de utför för arbete i journalen då de upplever att Läkarna ändå dikterar de testresultat som Sjuksköterskorna har varit med och ta fram.

Nu tog det ju, det tog rätt så lång tid innan det började pratas om att vi skulle skriva i journalerna i Melior. Men där det väl började pratas om det så ... Vi sa ju direkt. Det sa vi ju ganska omgående, att det här funkar inte. Men det var ju ingen som lyssnade på oss. Men sen började doktorerna tycka också. Så att, och dom tyckte att det var bättre att vi tog hand om patienterna än att sitta vid datorerna och det håller jag med om (Sjuksköterska, 56 år, Akutmottagningen)

Citatet ovan handlar dels om synen på Sjuksköterskorna och deras roll i organisationen, dels om vem som har makt att påverka hur och vem som ska göra vad. På Akutmottagningen var det en konflikt kring huruvida Sjuksköterskorna skulle dokumentera direkt i Melior eller om de skulle skriva på ett akutblad som Läkarna sedan använde då de dikterade. Sjuksköterskorna säger att de inte fick något gehör för sina åsikter som de upplevde att ledningen såg som gnäll eller teknikovilja.

Turerna kring huruvida Sjuksköterskorna och Undersköterskorna på Akutmottagningen ska dokumentera alla patienter i Melior har varit många. Hur tekniken skulle användas var inte självklart. Då personalen fick Melior användes den som en källa för information, men det var inte många som dokumenterade det egna arbetet i det för att sedan kopplas till patientens journal. Då detta uppmärksammades av dem som var ansvariga för Melior, och personalen tvingades att skriva, blev det en konflikt som resulterade i ett protestbrev till ledningen. Läkarna protesterade också då de menade att Sjuksköterskorna skulle lägga sin tid på att ta hand om patienter och inte på att dokumentera. Konflikten löstes genom att akutbladet kom att skannas in. Då Läkarna ändå dikterade resultaten från testerna upplevde Sjuksköterskorna och Läkarna att det inte fanns någon mening att de prioriterade dokumentationen.

Gruppen Sjuksköterskor och Undersköterskor på Akutmottagningen gick här emot de bestämmelser för hur arbetet skulle utföras för att kunna lägga mer tid på det som anses vara det egentliga Sjuksköterskearbetet, omvårdnad och tillsyn av patienter. Läkarna är en av de grupper som är starkast bärare av synen på vad Sjuksköterskorna egentligen bör arbeta med och här gick gruppernas intresse hand i hand. Olika avdelningar har olika förutsättningar för att använda tekniken och det sker förhandlingar mellan olika grupper om

hur man ska se på tekniken på varje arbetsplats. Det är tydligt i citatet ovan att vissa grupper, i det här fallet Läkarna, hade större makt att påverka utfallet av denna förhandling än vad Sjuksköterskorna hade.

En annan orsak till att Sjuksköterskorna gjorde motstånd på Akutmottagningen var att de ansåg att ledningen som var ansvarig för implementeringen av tekniken hade dålig förståelse för deras rutiner. Känslan av att förlora kontrollen över de egna rutinerna var stark. När det stod patienter i kö för att få komma in och bli undersökta upplevde Sjuksköterskorna och Undersköterskorna att de inte hade tid att sätta sig vid datorn och skriva in resultaten i Melior. En anledning var att de kände sig utsatta vid receptionsdisken där patienter och anhöriga stod i kö och väntade på att få tala med personalen på avdelningen. Något som enligt en av Sjuksköterskorna kan väcka vreden hos patienterna är en Sjuksköterska som sitter vid en dator och skriver istället för att ta hand om patienter eller att vara i rörelse. Att arbeta med datorer är inte riktigt arbete för en Sjuksköterska och även patienterna och anhöriga är bärare av denna bild eller föreställning. Det ansågs inte vara okej att prioritera journalskrivning framför patienterna. En journalskrivande Sjuksköterska kan därför ses som en legitim grund för ilska hos patienterna. Det fanns också en ständigt oro för våld. Detta var något som Sjuksköterskorna och Undersköterskorna på Akutmottagningen var medvetna om. Det kom på flera sätt upp i berättelserna och tavlorna i väntrummen vittnade också om detta. Det fanns också en larmknapp för att snabbt kunna kalla till sig väktare om någon patient eller anhörig upplevdes som hotfull.

LÄKARNAS MEDICINSKA JOURNAL SOM NORM

Skillnaden mellan Sjuksköterskornas omvårdnadsjournal och Läkarnas medicinska journal är något som lyfts upp i berättelserna. Sjuksköterskorna säger att den egna journalen ska vara något annat än Läkarnas. Samtidigt förhåller sig Sjuksköterskorna till den medicinska journalen då de dokumenterar. Det är den som är normen. Enligt en Läkare har den elektroniska journalen gjort att det blivit allt för lättillgängligt att dokumentera och att Sjuksköterskorna gör det oreflekterat, inte som Läkarna som dokumenterar när det är nödvändigt. I sammanhanget blir det viktigt hur dokumentationen ska se ut, hur lång den ska vara och vilket typ av språk som ska användas. Det är tydligt att normen för hur en bra journalanteckning ska se ut går att finna hos Läkarna. Det ska noteras att Läkarna själva vanligtvis inte skriver sina journaler utan de dikterar varvid Läkarsekreterarna skriver i Melior. Kunskapen om hur en bra läkaranteckning ska skrivas finner vi hos Läkarsekreterarna. Det är denna grupp som lyssnar på Läkarnas diktat och skriver in dem i den ram som finns för hur läkaranteckningen ska se ut. Många av dem menar med bestämdhet att Läkarsekreteraryrket verkligen behövs då Läkarna behöver någon som håller ordning på deras journalanteckningar.

Även om de flesta Läkare dikterar på olika sätt och är olika tydliga ser anteckningarna förhållandevis likartade ut. Sjuksköterskorna har i sitt arbete inte detta filter och deras anteckningar är därför mer heterogena. En förklaring till detta kan vara att Sjuksköterskorna i större utsträckning använder sig själva som instrument i det dagliga arbetet (Hochschild 1983). Med denna utgångspunkt måste även journalanteckningen variera beroende på vilken Sjuksköterska som tagit hand om patienten.

Sjuksköterskorna på Infektionsavdelningen beskriver också hur de lägger mycket tid på att diskutera dokumentationen såsom hur en bra anteckning ser ut och hur en mindre bra anteckning ser ut. Detta fungerar som en form av skolning eller disciplinering av journal-skrivandet så att texten inte blir för lång eller osammanhängande.

... vi är inte så långt komna i det och det är lite svårt att få rätt på det ibland. Att vart man ska skriva och vad man ska skriva. Hur mycket man ska skriva och varför man ska skriva om det är för min skull eller för patientens och för vem man skriver. (Sjuksköterska, 50 år, Infektionsavdelningen)

Sjuksköterskan ovan menar att det egentligen är svårare att låta bli att skriva än vad det är att skriva och att Sjuksköterskorna fortfarande behöver arbeta för att dokumentationen ska bli bra.

Bland Sjuksköterskorna förs en diskussion om vad som är en bra anteckning. Den ska till exempel ge någonting mer än Läkarnas anteckningar. Samtidigt hämtas önskan om strin-gens och tydlighet från den medicinska journalen. Detta handlar dels om att Läkarna ska läsa journalen, dels om att den ska vara lättöverskådlig för den egna yrkesgruppen. En risk med omvårdnadsjournalen är enligt Läkarna att systemet snarare används som ett rap-portsystem än som ett journalsystem.

På frågan vad som händer om de på något sätt skriver fel i systemet svarar en Sjukskö-terska:

Dokumentationsansvarige kommer och säger till. Vi kan påverka varandra på av-delningen, vi skriver ganska lika på vår avdelning. Vi har vissa fraser och är eniga om vad som är viktigt att ta upp. (Sjuksköterska, 30 år, Infektionsavdelningen)

Samtidigt som Sjuksköterskornas dokumentation blir allt viktigare för den egna yrkes-gruppen är det inte många Läkare som tar sig tid att gå in och läsa om patienterna i om-vårdnadsjournalen. Den information som finns där får Läkarna ändå av den eller de Sjuk-sköterskor som är med på de dagliga ronderna. En Läkare förklarar varför han inte läser omvårdnadsjournalen:

Frida: Går du någonsin in och tittar i Sjuksköterskornas del?

Läkare: Inte ofta.

Frida: I vilka fall gör du det?

Läkare: Ja, alltså om jag kommer till en avdelning och ska bestämma om patienterna i två, tre dagar som har legat ett tag och då kan det vara bra att gå in i sköterskeanteckningarna och se vad som har hänt och så. Det är inte alltid det står så bra och långa anteckningar från doktorn. Men sköterskorna är bättre på att skriva långa anteckningar och det är jättebra. Nej, jag måste tillstå att det blir mest läkaranteckningarna.

Frida: Varför är det så?

Läkare: Nej, jag lägger så mycket tid framför datorn och jag vill inte lägga ännu mer. (Läkare, 60 år, Infektionsavdelningen)

Läkaren ovan menar å ena sidan att Sjuksköterskornas långa anteckningar är bra, men lägger sedan till att han sällan läser dem för att han inte har tid att sitta vid datorn så länge som det skulle krävas för att läsa dem. Även den andra Läkaren på Infektionsavdelningen upplevde att han inte använder den dokumentation som Sjuksköterskorna och Undersköterskorna gjorde i sitt dagliga arbete. Han berättade att när han slog på datorn och öppnade Melior var det läkarjournalen som kom upp. För att komma in i omvårdnadsjournalen var han tvungen att gå in i en annan personalkategori. Tidsbristen gjorde att han oftast inte gjorde detta om det inte var så att bra läkaranteckningar saknades. Han menade dessutom att sjuksköterskeanteckningen inte gav något extra som han upplevde att han kunde använda i sitt arbete.

Även Sjuksköterskorna och Undersköterskorna upplever att Läkarna inte läser deras anteckningar. Flera intervjupersoner ur dessa kategorier ställer sig undrande till att Läkarna förväntar sig en muntlig rapport från dem samtidigt som all information står att läsa i Melior. Detta innebär dubbelarbete för dem och dubbeldokumentation är något som diskuteras mycket bland Sjuksköterskorna på avdelningen och är något som de flesta säger bör undvikas.

Den arbetsgrupp som ansvarar för Melior på Sjukhuset och där personal från de olika avdelningarna och mottagningarna finns representerade har tillsammans beslutat att allt Sjuksköterskorna gör med patienterna ska dokumenteras i omvårdnadsjournalen. Detta arbete ter sig dock meningslöst för de Sjuksköterskor som arbetar på Akutmottagningen då ingen, inte ens de själva, läser dessa anteckningar och Läkarna dokumenterar alla de tester som Sjuksköterskorna genomför.

... så varför ska jag sitta igen och skriva samma sak och ingen bryr sig om att läsa det för, för vem gör jag detta? För doktorena och alla tyckte att herre gud, ni gör ju jobbet två gånger och för vem, vi läser ju inte era anteckningar i alla fall. Nej, vem är det då som vill att vi ska göra detta? (Sjuksköterska, 33 år, Akutmottagningen)

Det blir här tydligt att det arbete som utförs måste upplevas som meningsfullt och vad som upplevs som viktigt och meningsfullt skiljer sig mellan olika avdelningar beroende på hur arbetet ser ut på just den arbetsplatsen. Problematiken på Akutmottagningen löste sig på så vis att det beslutades att de akutblad där Sjuksköterskorna skriver alla testresultat på skulle skannas in för att sedan läggas till den elektroniska journalen.

Den stora fördelen som Sjuksköterskorna, Undersköterskorna och Läkarsekreterarna på akutmottagningarna ser med Melior är att de lätt kan hitta information om patienterna. De upplever att deras arbete har blivit säkrare. I det stora hela var de anställda på Sjukhuset positivt inställda till Melior och upplevde att den elektroniska journalen underlättade deras arbete på många sätt, ett sådant var att hitta information.

Melior har fått många olika roller på arbetsplatsen. Systemet har till exempel blivit ett redskap för att skydda sig själva och för att möta en föränderlig omvärld samt att synliggöra det arbete som utförs under dagen. Den sistnämnda kan få ge systemet en ny betydelse och skapa nya behov hos de anställda att visa att de har varit på arbetet och gjort det som förväntas av dem. Det blir ett rapporteringssystem. Askenäs (2004) visar i sin forskning hur olika anställda ger ett informationssystem olika roller på arbetsplatsen. Samma sak sker på Sjukhuset. Melior får dessutom ibland flera roller samtidigt, den som rapporteringssystem, administratör och ett kvalificerande redskap. Vilken roll eller vilka roller tekniken tillskrivs beror som sagt på hur arbetet är organiserat och hur relationen till övriga personalkategorier ser ut på arbetsplatsen.

Det finns en tydlig bild av hur en bra journalanteckning ser ut. Förebilden är Läkarnas anteckningar i den medicinska journalen i talet om stringens. En anledning till det är säkerligen att det inom läkarkåren finns en lång tradition av att skriva journal och att det är detta arbete som stått modell även för Sjuksköterskornas dokumentation. Yrkesgrupper som Läkarna påverkar genom antydningar. Talet om journalen och Sjuksköterskornas kunskapsbas blir ett sätt att distansera det egna kliniska, teoretiska arbetet från Sjuksköterskornas omvårdande, praktiska arbete och i valet att läsa eller inte läsa Sjuksköterskornas anteckningar. Gruppen Sjuksköterskor är medveten om att Läkarnas anteckningar tillskrivs ett högre värde. Det är många olika praktiker som stärker och speglar denna syn som jag visat tidigare i detta kapitel.

Karriärvalet – om att bli ett omvårdande subjekt

I de karriärberättelser som kommer fram i intervjuerna konstruerar de intervjuade Sjuksköterskorna sitt yrkesval som ett kall. Tidigt i livet har de vetat att de skulle arbeta inom vården och kan inte se något alternativ till detta yrkesval. Många av Sjuksköterskorna har börjat som Undersköterskor eller gått omvårdnadsutbildningar på gymnasiet och sedan

läst vidare på högskolan för att bli Sjuksköterskor. Med något undantag kommer Sjuksköterskorna från studieovana hem. Många gånger är Sjuksköterskan den första i familjen eller släkten som har gått en eftergymnasial utbildning på universitetsnivå. Men arbete inom vården har ibland också ”gått i släkten”:

Jag tror att jag bestämde mig när jag var fyra år och min mamma sydde en Sjuksköterskeklänning till mig. Min mamma var Sjuksköterska också så att då bestämde jag mig och sen har det liksom aldrig varit något annat. (Sjuksköterska, 56 år, Akuten)

Sjuksköterskan nedan berättade att hon redan vid valet till gymnasiet hade velat söka in på omvårdnadsprogrammet. Hon blev av familjemedlemmar avrådd från detta och påbörjade samhällsvetenskaplig linje. Efter två år på den utbildningen valde hon att påbörja omsorgslinjen och läsa till Undersköterska i alla fall, eftersom hon ”alltid” hade velat arbeta inom vården.

Det var det jag egentligen ville bli från början men det var så många runt omkring mig som sa att ”nej, det är ingenting att satsa på i framtiden”. Så det var egentligen därför för det ville jag redan från början [gymnasieutbildning till Undersköterska]. Sen hamnade jag där i alla fall. (Sjuksköterska, 33 år, Infektionsavdelningen)

Uttalandet ovan om att Undersköterskeyrket inte är något att satsa på för framtiden antyder att yrket har en låg status. När intervjupersonen efter några år i äldrevården valde att läsa vidare till Sjuksköterska uppmuntrades det däremot av familjen. Hon säger att hon var den första i sin släkt som läste vidare på högskolan. Det finns en klar skillnad i synen på de båda yrkena i denna berättelse, som har med att Sjuksköterskorna har högre status än Undersköterskorna. En förklaring till detta är säkert den högre utbildning som krävs samt det ökade ansvar som yrket innebär.

En annan Sjuksköterska uttrycker det som att hon kände att yrket ”var henne”. Men uttalandet ovan vittnar också om hur omvårdnadsyrket oberoende av status kan upphov till en stark yrkesidentitet och ett yrkesval i termer av ett kall. Intervjupersonen hade påbörjat en utbildning till att bli jurist, men säger att hon upplevde att det inte var för henne. Hon säger att hon visste tidigt att hon ville arbeta med människor, men trodde inte att hon kunde bli Sjuksköterska eftersom hon tyckte att det var obehagligt med blod. Ytterligare en Sjuksköterska berättar på liknande vis att hon alltid har velat arbeta inom vården. Hon berättar vidare hur hon haft olika tjänster som till exempel avdelningsbiträde på 1970-talet och Undersköterska innan hon valde att läsa till Sjuksköterska på högskolan. Nackdelen med Sjuksköterskearbetet är dock, säger hon, att det är för lite arbete med patienterna, vilket utgjorde en betydande del i konstruktionen av yrket som ett kall.

MOTBERÄTTELSEN OCH KONSTRUKTION AV MASKULINITET

Den manliga Sjuksköterskan nedan säger att han har haft en annan strategi bakom sitt val att läsa till Sjuksköterska. Han har alltid velat arbeta som Ambulansförare. En annan del i denna plan var att arbeta på Akutmottagningen då det är meriterande för att få gå utbildningen mot Ambulansförare. På frågan varför han så gärna vill köra ambulans svarar han:

Den är ganska självständig, du har en patient i taget, man är utanför sjukhusets väggar, man får va utomhus. Det är lite friare arbete, det är inte alls den pressen som det är här inne med enorma patientmängder, irriterade anhöriga, få vårdplatser, frustration. Utan där ute har man en i taget och sen tar man nästa. (Sjuksköterska (M), 32 år, Akutmottagningen)

Något annat som kommer fram i denna och andra intervjuer där Ambulansförarna kommer upp är att det behövs en fysisk styrka för att klara yrket. Det är många tunga lyft. I beskrivningen av yrket lyfts fler attribut fram som kan kopplas till en konstruktion av maskulinitet. Utöver den fysiska styrkan bedrivs arbetet utomhus, rummet är viktig i distinktionen mot andra yrkesgrupper. Rummet i sig och uppdelningen i ”inne” och ”ute” är en statusmarkör. I detta yrke skapas ett maskulint rum för manliga Sjuksköterskor. I berättelsen konstrueras också arbetet där inne som något tungt och arbetsamt med ”enorma patientmängder” och ”irriterade anhöriga”. Skillnaden är där ”ute” där det är friare och bara en patient åt gången. Det upplevs som det är lättare att utföra ett gott arbete, det är mindre frustration.

Sjuksköterska: ... och samtidigt så känner jag mig inte riktigt som en Sjuksköterska heller. Jag skulle nog hellre säga att det jag bygger min personlighet på inte är bara på jobbet utan det är mer andra saker tror jag.

Frida: Men säg nu att du blir ambulansförare, skulle det vara annorlunda då tror du?

Sjuksköterska: Jag tror det, jag tror faktiskt det. Fjantigt låter det va (skratt) men det är möjligt att, att. När man säger det så säger dom ”äh, gud vad spännande”. Så det är klart. (Sjuksköterska (M), 32 år, Akutmottagningen)

Intervjupersonens berättelse ovan handlar om status. Sjuksköterskans erfarenhet av att berätta om sitt arbete för vänner och bekanta är att han inte får så stor respons då han berättar att han arbetar som Sjuksköterska. Han berättar att han inte upplever att han identifierar sig med yrket. Skulle han däremot bli Ambulansförare tror han att han skulle uppleva sitt arbete på ett annat sätt och han säger att han tror att andra skulle se på honom på ett annat sätt. I dessa berättelser konstrueras yrket Sjuksköterskor som hårt och slitsamt med låg status och lite frihet. Det mer manligt dominerade Ambulansförare tillskrivs värden som är mer positiva såsom större kontroll och mer frihet och högre status. Genom att konstruera Ambulansföraryrket som ämnat för fysiskt starka män, kopplat till teknik (bilen) och till frihet och möjlighet till förflyttning i rummet (”ute”) skapas en manligt kodad yrkesgrupp för manliga Sjuksköterskor där stämpeln som ”kvinnlighet” yrke tvätats bort. Intervjupersonen kallar inte heller detta yrke för ett Sjuksköterskeyrke utan Am-

bulansförare. I det betonas kontrollen av tekniken istället för omvårdnaden som är förknippad med ordet Sjuksköterska och med femininitet.

KONSTRUKTION AV KARRIÄRBERÄTTELSE OCH YRKESIDENTITETER

I de två tidigare avsnitten har Sjuksköterskeyrket som kall och motberättelsen om karriären diskuterats. Jag kommer här att visa hur dessa två aspekter av karriärberättelserna formas av och reproducerar föreställningar om yrken och kön. En viktig aspekt av detta är talet om arbete med människor som i citatet nedan:

För jag har ju valt att vara Sjuksköterska för att få jobba med människor, inte med papper. Det är därför jag över huvud taget aldrig skulle vilja bli chef. Nej, jag vill jobba med människor. De tär därför jag har valt detta jobbet. (Sjuksköterska, 50 år, Infektionsavdelningen)

Kallet konstrueras kring viljan att arbeta med människor och det sätts i kontrast till att arbeta med papper och datorer. Allt detta andra uppges ta tid från det egentliga arbetet, att vårda de sjuka patienterna. Denna uppdelning mellan det Sjuksköterskorna kallar det praktiska arbetet, vilket i berättelserna konstrueras som det de lär sig på praktik och i arbetet, och det teoretiska, vilket är det som undervisas på utbildningen, är genomgående i intervjuerna. Det praktiska är det som värderas högst i berättelserna, det är det som är deras riktiga arbete. Detta kan ses som ett sätt vända på hierarkierna mellan teori och praktik som kvinnorna gjorde i Skeggs studie. Genom detta förfarande tillskrivs också det egna arbetet ett högre värde i en organisation där Läkarnas arbete har högst status. Detta ger möjligheter att särskilja det egna arbetet från till exempel Läkarnas arbete med argumenten att vi kan något annat. Detta betonas också i berättelserna om omvårdningsjournalen där betoningen ligger på att denna journal ska ge något annat, något mer, än den medicinska journalen.

Talet om omvårdnaden kan också ses som ett sätt att just höja yrkets status genom att höja statusen på det som upplevs vara kärnan i arbetet. Samtidigt ses till exempel dokumentationen som en del av det andra som inte hör till det ”riktiga” arbetet utan ses som en del av ”det teoretiska”. Det teoretiska kopplar Sjuksköterskorna mer mot Läkarnas praktik och är ett sätt att tillskriva yrket en mer professionell status. Sjuksköterskornas karriärberättelser där kallet och omvårdnaden om människor sätts i centrum kan ses som en del av den diskurs som Lill (2006) diskuterar. Detta skulle kunna vara ett sätt att omedvetet stärka den feminint kodade delen av yrket och forma den egna yrkesidentiteten kring ett omvårdande subjekt.

Ulf Mellström och Line Holst (2010) visar att även ingenjörer formar sina karriärberättelser som ett kall, men med arbete med teknik i centrum. Kallet i sig kan därför inte ses som något som ”per automatik” ger låg lön och status i det att individer gör vad som helst för att få arbeta med det de säger sig drömt om. Denna konstruktion bygger på den isär-

hållning av könen och det värde olika uppgifter tilldelas. För Sjuksköterskorna och Undersköterskorna i denna studie formas kring feminint kodade egenskaper som inte i första hand är knutna till utbildning utan just till en omvårdande praktiskt kunskap som så att säga finns i kroppen och i sättet att möta människor. Den tekniska kunskapen som ingenjörer konstruerar sitt kall kring förvärvas i större utsträckning genom en lång teoretisk utbildning. Således är detta en del av de processer som Harding lyfter upp om hur olika handlingar och egenskaper tillskrivs ett värde genom det symboliska könet, könsarbetsdelningen och könsidentiteten. Kvinnligt kodade egenskaper tillskrivs ett lägre värde än manligt kodade egenskaper³³.

Den manliga Sjuksköterskans tal om att vilja bli Ambulansförare ska ses i detta sammanhang. Att i berättelsen använda arbetet på Akutmottagningen som en del i en utveckling av karriären mot ett yrke som är konstruerat kring maskulina attribut såsom frihet, styrka och teknik är att ta avstånd från det feminint kodade yrket Sjuksköterska och de arbetsförhållanden som finns inom yrket. Det kan också ses som ett sätt att förhålla sig till och göra en distinktion gentemot den lägre status som det kvinnodominerade arbetet Sjuksköterska har i till exempel hans vänners ögon. De kvinnliga Sjuksköterskorna lyfter också frihet som något viktigt i arbetet samtidigt som det är ett manligt kodat attribut. Detta är ett exempel på komplexiteten i de tre processerna; Symboliskt kön, könsarbetsdelning och subjektivt kön. De hänger intimt ihop och är svåra att särskilja. Det är just i sådana fall som detta som det blir tydligt att det handlar om sociala konstruktioner.

I valet att konstruera sin berättelse kring kallet eller att som mannen ovan i en motberättelse reproducerar intervjupersonerna de rådande normerna för vad som anses vara kvinnligt och manligt. I den reflexiva processen förhåller sig intervjupersonerna till rådande normer och hur de upplever andra människors uppfattningar om deras val av yrke. För en Sjuksköterska kan arbetet på Akutmottagningen ses som prestigefyllt då det är en tuff arbetsmiljö med ett högt arbetstempo och där de i sin vardag får arbeta fritt och fatta en mängd olika beslut och vara med och ställa diagnoser. I detta arbete finns det inte heller så mycket omvårdande arbete i form av att dela ut mat, ombesörja patienternas hygien eller toalett. Arbetet är inte människonära i den bemärkelsen. Det finns också teveprogram såsom "Cityakuten" eller "Grey's anatomy" m.fl. som synliggjort detta arbete och gjort det eftersträvänsvärt. Även Infektionsavdelningen kan ses som ett för Sjuksköterskor mer prestigefyllt karriärsväl då tempot är högt även här och Sjuksköterskorna får utveckla sina kunskaper om infektionssjukdomar.

³³ Det kan till exempel noteras att grundlönen för en nyutbildad manlig tekniker eller ingenjör med mer än tre års eftergymnasial utbildning år 2008 var 32500 Skr. Motsvarande lön för en kvinnlig Sjuksköterska var 24600 Skr. (www.SCB.se 2010-07-27)

I de berättelser som konstruerats om karriärer skapas också maskulinitet och femininitet. Intervjupersonerna formar sina berättelser kring föreställningar om yrken och kön. På detta sätt reproducerar dessa berättelser de rådande könsstrukturerna där kvinnor sägs drivas av sitt kall att arbeta med människor och män sägs drivas av en vilja till karriär.

Relationer till andra yrkesgrupper och professioner

I förra avsnittet diskuterades konstruktionen av Sjuksköterskornas karriärberättelser. Sjukvården och omvårdnaden som ett kall var ett tema som gick genom berättelserna. Kallet är i berättelserna kopplat till en vilja att arbeta med och ta hand om människor. I detta konstruerades bilden av Sjuksköterskan som ett omvårdande subjekt som tar ansvar för patienten. Denna konstruktion kommer även att diskuteras i detta avsnitt men i relation till konstruktionen av de andra som inte är omvårdande. I detta sammanhang berättar Sjuksköterskorna om sin egen praktik och jämför den med framför allt Läkarnas praktik. Enligt Jenkins är det just i relation till andra individer och/eller grupper som konstruktionen av den egna identiteten sker. I skapandet av ett vi och dem konstrueras också den egna yrkesidentiteten. Konstruktionen av omvårdnaden skapas i detta sammanhang i en kontext där vissa professioner som till exempel Läkarna har högre status än Sjuksköterskorna och framförallt Undersköterskorna har. Omvårdnaden, det praktiska och feminina sätts i kontrast till det medicinska, teoretiska och maskulina och tillskrivs ett lägre värde.

RELATIONER TILL LÄKARNA

Dom konflikter vi har, det är i första hand till Läkarna för dom har ju ändå ibland... Dom vet ju inte alltid hur det ser ut på avdelningen och dom tycker väldigt mycket som vi inte kan leva upp till. Så dom, är det en patient som ska komma så vill dom att patienten ska komma med det samma och det är bara det att visst vi kan ta hit patienten, men då finns det ingen som kan ta hand om patienten. Eller så är här fullt och då har vi ingenstans att lägga patienten och Läkarna har inte riktigt förståelse för detta. (Sjuksköterska, 33 år, Infektionsavdelningen)

I uttalandet ovan sätter indelningen av ett vi och ett dem upp ramarna för berättelsen. Här konstrueras olika fokus i arbetet för de olika yrkesgrupperna. Läkarna har till exempel inte förståelse för det arbete som utförs på avdelningen. Min tolkning av detta är att både Sjuksköterskorna och Läkarna har patientens bästa för ögonen. För Sjuksköterskan handlar det om att kunna ge en bra vård i form av omvårdnad, det vill säga en säng att sova i och tid att möta varje patient. För Läkarna handlar det om ett medicinskt tillstånd som kräver vård vilket bygger på en medicinsk bedömning. Sjuksköterskornas uttalande bygger på en omvårdnadsbedömning och i det här fallet kan det tyckas som om bedömningarna kolliderar vilket stärker känslan av ett vi och ett dem.

Alltså en Sjuksköterska har ju mer, alltså vi har ju mer befogenheter till att göra saker till att ge mediciner och vi tar ansvar för att patienten, att vi kan det som är viktigt för patienten, omvårdnadsmässigt. Sen har ju Läkaren ett annat ansvar och

det sägs ju att dom har det yttersta ansvaret men oftast är det ju. Om det är någonting som går fel, om systemen inte har uppmärksammat fast det är doktorn som har gjort felet så är det systemen som hängs. (Sjuksköterska, 26 år, Akutvårdsavdelningen)

Sjuksköterskan ovan berättar att hon som Sjuksköterska ska kunna bedöma rimligheten i en Läkares ordination innan hon ger medicinen till patienten. Hon fortsätter att berätta att Sjuksköterskan också har ansvar för delar av det arbete Undersköterskorna utför. På så vis tillskriver hon Sjuksköterskorna ett dubbelt ansvar. Uppdelningen mellan de olika yrkesgrupperna kan också ses i Melior.

På frågan vem som läser de anteckningar Sjuksköterskorna eventuellt gör i Melior på Akutmottagningen svarar en Sjuksköterska:

Ja, det [akutbladet] läser doktorn oftast när han går in till patienten. Men när det bara hamnade i Melior så visade det sig att han frågat oss istället för att han gick in och läste. Men om vi däremot skriver på papper så läser han det alltid. Och han ibland kan tycka att det är irriterande att gå in och titta där på sådana parametrar som puls och blodtryck och temp och sänka och sådana här. För han, det var omständigt för honom, då fick han gå in. Annars så hade han det på ett papper. Men behöva skriva, ja, det är vi enligt lag skyldiga (Sjuksköterska, 51 år, Akutmottagningen)

I användningen av Melior blir denna uppdelning också tydlig som framkommer i citatet ovan. Som Melior såg ut vid tiden för studien var patientjournalerna uppdelade i en medicinsk och en omvårdnadsdel. Språket och vad som tas upp skiljer sig mycket mellan de två journalerna. Även användningen av de två journalerna skiljer sig. Intervjupersoner uppger att Läkarna sällan eller aldrig läser Sjuksköterskornas anteckningar utan istället vill ha en muntlig rapportering inför mötet med patienten. Härigenom upprätthålls denna uppdelning även i journalerna och i Melior.

I berättelserna om Läkarna omtalas de nästan alltid som en han. Trots att det finns många kvinnliga Läkare på Sjukhuset är Läkaren i talet en ”han”, även om det finns undantag. Sjuksköterskor och Undersköterskor talas om som ”hon” eller ”henne”. I det dagliga talet stärks bilden av den manlige Läkaren och den kvinnliga Undersköterskan eller Sjuksköterskan som är starkt rotad inom vården (Albinsson 2000; Lindgren 1992). Detta är också ett sätt att skapa ett vi och ett dem. Vi är i talet kvinnor, omvårdande, praktiska och nära patienten. Dom är män, Läkare och teoretiska med stort avstånd till patienten. Den slentrianmässiga könsbenämningen är således främst en symbolisk handling som förstärker den dikotomiska förståelsen för relationen: distanserat, analytiskt och maskulint läkararbete och konkret, kroppsnära, feminint omvårdnadsarbete utfört av sköterskor.

RELATIONER TILL UNDERSKÖTERS KORNA

Sjuksköterskorna på Infektionsavdelningen berättar att Undersköterskorna och Sjuksköterskorna på avdelningen utför ungefär samma arbetsuppgifter. Skillnaden ligger i delningen av medicin, dokumentationen och kontakten med anhöriga och med Läkarna.

Sen är det klart att skillnaden Sjuksköterska, Undersköterska är det här att jag har ändå mer kontakt med doktorn och kan själv få fatta beslut. Kan inte sitta och vänta på att någon annan ska fatta beslut för mig utan jag kan göra det själv. Där är nog den stora skillnaden, Men rent arbetsmässigt så är egentligen undersköterskejobbet roligare. På ett sätt, lite närmare patienten. För det är väldigt mycket papper egentligen, idag, administrativt. (Sjuksköterska, 50, Infektionsavdelningen)

Även om Sjuksköterskorna berättar om sina likheter med Undersköterskorna finns det i berättelserna även distinktioner gentemot denna grupp. Kontakten med doktorn och det större ansvaret är delar av denna distinktion. En annan distinktion handlar om ansvaret att fatta beslut som är grundade i den egna professionella utbildningen. Det är detta arbete som skiljer Sjuksköterskorna från Undersköterskorna på Infektionsavdelningen. Samtidigt poängterar Sjuksköterskan att Undersköterskans arbete är roligare. Deras arbete är mer praktiskt och närmare patienterna säger Sjuksköterskorna. På Akutmottagningen arbetar Undersköterskorna mer självständigt och har ”egna” patienter. Sjuksköterskorna har dock ansvar för det arbete Undersköterskorna utför, så det finns en hierarki även här.

I talet om omvårdnaden och närheten till patienten som det viktigaste i det egna arbetet tillskrivs de andra uppgifterna en lägre status samtidigt som det är just de uppgifterna som ger Sjuksköterskorna en upplevd frihet och deras arbete en högre status i organisationen. Genom berättelserna om arbetsdelningen konstrueras ett vi och ett dem även här. Vi är i berättelserna Sjuksköterskorna och till viss del Undersköterskorna, vi är de som befinner oss ”nära” patienterna. Läkarna är ”de andra” som har distans till patienterna och egentligen inte känner dem utan ”bara” träffar dem på ronderna.

Detta ”vi och dem” kommer också fram i berättelserna om hur raster, fikapauser och luncher går till. Då det är fika sitter Sjuksköterskorna och Undersköterskorna tillsammans och Läkarna för sig. På luncherna äter Sjuksköterskorna och Undersköterskorna för det mesta medtagen mat i det egna fikarummet medan Läkarna äter tillsammans med andra Läkare i Sjukhusets matsal. I dessa berättelser knyts olika personalkategorier också i rummet där Undersköterskor och Sjuksköterskor är mer bundna i den egna korridoren medan Läkarna på rasterna, liksom i det övriga arbetet, rör sig över större delar av Sjukhuset. På så vis är även användningen av och den upplevda tillgången till rummet något som påverkar hur de intervjuade ser på sig själva och sitt arbete (Jmf Davies 2003). Melior har inneburit att rörligheten har minskat för vissa grupper. Till exempel blir Läkarsekreterarna mer bundna till sitt arbetsrum då de inte längre behöver ta sig till Arkivet för att hämta pappersjournaler. Melior förstärker således den rumsliga distinktionen mellan olika yrkeskate-

gorier och kanske även dess status och könsordning. I dessa dagliga praktiker speglas också Sjukhusets makrostrukturer.

OM ANSVAR OCH MELIOR

Diskussionen om de olika professionernas roll på Sjukhuset har funnits länge. Melior har emellertid blivit en ny arena där förhandlingen kan ske.

Och Läkarnas journal är lite mer strikt uppdelad på ett annorlunda sätt och har alltid varit. Att sköterskorna ska skriva journal är rätt nytt och det är ju där det blir det här, inte konflikterna men lite så att dom tycker kanske att sköterskorna trampar in lite på deras ... (Sjuksköterska 50 år, Infektionsavdelningen)

Traditionellt har det som nämnts tidigare endast varit Läkarna som dokumenterat i journalen något som Sjuksköterskan refererar till ovan. I och med att Sjuksköterskorna och till viss del även Undersköterskorna dokumenterar sitt arbete tar de ett steg in på den arena där Läkarna tidigare var ensamma. Detta kan upplevas som ett hot mot Läkarnas professionella status.

Ibland tycker jag att det är mer och mer vi får lov att göra. Det liksom saknas doktorer och dom är upptagna med annat, då får vi plötsligt göra väldigt mycket som sköterskor och sen är det doktorer här så vill dom göra mer och. Så att man får vara lite lyhörd och anpassa sig efter hur det är. (Sjuksköterska, 33 år, Akutmottagningen)

Det finns öppningar mellan professioner som gör att gränserna för ansvar mellan dem ibland tycks flyta. Detta innebär att det går att ifrågasätta de gränser som finns eller att de kan användas som ett sätt att inkräkta på en professions yrkesområde eller att få erkännande av andra professioner. I en allt mer slimmad organisation där alla yrkeskategorier får mer och mer att göra, och till exempel Läkarna inte kan vara närvarande på avdelningen hela tiden, måste andra yrkeskategorier som exempelvis Sjuksköterskorna ta en del av deras ansvar och fatta vissa beslut själva, som tidigare varit enbart Läkarnas ansvar. I materialet från studien dyker flera sådana exempel upp där Sjuksköterskorna, utan att få utbildning på området, förväntas utföra arbetsuppgifter som Läkarna tidigare hade monopol på. Detta gäller till exempel vissa diagnoser.

En orsak till Sjuksköterskornas position i organisationen kan vara deras svårighet att hävda den egna yrkesidentiteten. Sjuksköterskornas yrkesidentitet kan upplevas som otydlig då Sjuksköterskorna ibland vid lågkonjunktioner utför delar av vad som räknas som Läkarnas arbete (Albinsson 2000). Sjuksköterskorna kan därför ses som en form av reservarbetskraft. Även Undersköterskor upplever att de får mer kvalificerade arbetsuppgifter då Sjuksköterskorna får fler och större ansvarsområden.

Men jag kan tänka mig att ju mer saker som en person har som uppgifter, jag tänker på Sjuksköterskorna har att göra, ju större behov är där av avlastning, att få tid till dokumentationen som dom också har hand om, förutom det medicinska ansvaret. Så det måste ju va det att både för Undersköterskornas fördel och även för Sjuksköterskans så att man får komma in lite på varandras områden kanske. (Undersköterska (M) 35 år. Infektionsavdelningen)

Undersköterskan ovan uttrycker att det finns en möjlighet för hans yrkesgrupp när Sjuksköterskorna får fler och bredare arbetsuppgifter. Detta blir en möjlighet att få utföra mer kvalificerade arbetsuppgifter, och det öppnar också upp för att få möjlighet att dokumentera i Melior i större utsträckning. Det är tydligt hur förändringarna i arbetsuppgifter synliggör dessa och öppnar upp möjligheter för andra yrkesgrupper att inkluderas i vissa delar av de mer professionella/kvalificerade arbetsuppgifterna. Införandet av journalsystemet Melior är ett sådant exempel.

FÖRHANDLINGAR OM DOKUMENTATIONEN OCH SJUKSKÖTERSORNAS ARBETE

På frågan vem som läser Sjuksköterskornas dokumentation på akutvårdsavdelningen svarar en Sjuksköterska:

Det är ju oftast Sjuksköterskorna och Undersköterskorna. Det är mycket sällan Läkarna. Någon gång har jag varit med om att Läkarna har läst syrreanteckningarna så men det har varit om det är bristfälliga läkaranteckningar så läser Läkarna syrornas. Men det är mest Sjuksköterskorna och Undersköterskorna. (Sjuksköterska, 26 år, Akutvårdsavdelningen)

Men dom skulle inte klara sig utan oss eftersom vi gör allt förarbete för att underlätta för dom. /... / Ja, ta en massa prover och kolla blodtyck och ja, ja, dom får ju en annan bild av patienten efter att vi har, vi pratar ju med patienten först och gör alla dom här undersökningarna och proverna för att dom ska få en bättre bild av patienten. (Sjuksköterska, 56 år, Akutmottagningen)

I citaten ovan talar Sjuksköterskorna om sin egen roll i vårdkedjan. De är en viktig kugge i en arbetsprocess. Även om det är Läkarens ord som är det viktigaste i det att de ställer diagnosen är det ändå Sjuksköterskans förarbete som gör denna diagnos möjlig. Detta kan ses som ett sätt att i berättelsen tillskriva det egna arbetet en högre status och skriva in det egna arbetet i den professionella strukturen av teoretiskt, kliniskt arbete.

På frågan om vilka arbetsuppgifter som var mindre stimulerande svarade en av Sjuksköterskorna:

Sjuksköterska: Det är ju klart att det finns ju alltid det (skratt). Oj, oj, oj. Städa är väl inte det roligaste.

Frida: Det gör ni det också?

Sjuksköterska: Ja, städar och fyller på, på mornarna och så, så det. Sopor och packar upp i förråd och sådana tråkiga saker. (Sjuksköterska, 56 år, Akutmottagningen)

På Akutmottagningen ingår städning som en del av Sjuksköterskornas och Undersköterskornas rutiner. Sjuksköterskorna berättar att de upplever att detta är arbetsuppgifter som tar tid från arbetet med patienterna. I berättelserna framkommer det att det bara är på akuten städuppgifterna ligger på den omvårdande personalen. Med argumenten att de har en längre utbildning upplevs det som orimligt att de ska utföra den typen av arbetsuppgifter, de värjer sig med andra ord mot konkret, smutsigt arbete och strävar mot abstrakt och teoretiskt arbete. Samtidigt utför de dem för att deras dagliga verksamhet inte skulle fungera om inte soporna bars till soprummen, ytor torkades av eller förråden fylldes på.

Detta blir ytterligare argument för upplevelsen av att det egna arbetet inte räknas som professionellt på det sätt som till exempel Läkarnas arbete räknas. Detta är också arbetsuppgifter som Sjuksköterskorna i berättelserna tillskriver ett lägre värde, det är arbetsuppgifter med lägre status, som borde tas om hand av någon annan. Dessa arbetsuppgifter tar också tid från patienterna men Läkarna talar inte om dem på samma sätt som de gjorde om dokumentationen.

För Sjuksköterskorna är, som diskuterats tidigare, dokumentationen en viktig del av professionaliseringen av yrkesgruppen. Vad som är Sjuksköterskornas egentliga arbete diskuteras också inom gruppen. Som nämndes inledningsvis förändras yrkesgruppers och professioners arbete över tid. Teknik som implementeras brukar nämnas som en faktor som påverkar och styr denna förändring. I detta avsnitt har jag visat att ny teknik och förändringar i organisationer öppnar upp för förhandlingar om tekniken mellan och inom olika yrkesgrupper och professioner. De arenor som det förhandlas om är till exempel vilka grupper som utför vilket arbete, vilken betydelse olika arbetsuppgifter tillskrivs och en diskussion om vad som egentligen är Sjuksköterskornas arbetsuppgifter. Förhandlingarna sker både mellan och inom professionerna.

Talet om omvårdnad och konstruktion av femininiteter

Omvårdnad och närheten till patienterna är en central del av Sjuksköterskornas berättelser om sig själva och det egna arbetet. Att arbeta med människor och hjälpa människor är något som många av dem har drömt om sedan de var små, många berättar att de aldrig sett något alternativt yrkesval. I yrken där arbetet med människor på olika sätt är centralt dominerar oftast kvinnor (SCB 2008).

Alltså en bra Sjuksköterska är någon som kan läsa in patientens behov och inte alltid det som patienten uttalar och verbalt säger att snälla kan du göra det och det. Utan det är ju en sköterska som kan se bortom det på nått vis och kunna känna in sig i varje patient liksom för det kan vara saker som ligger bakom som kan vara jobbiga liksom, det behöver inte vara den här skadan kanske som dom har som är det jobbiga utan dom kanske har något annat med sig i bagaget som tynger dom kanske som minst lika mycket som kanske den här skadan. Att man liksom ser hela människan. Inte bara det brutna benet och sårskadan dom har utan dom är faktiskt en person bakom detta. För att doktorerna är ju mycket så att dom ser ju skadan. Nu har du en fraktur, vi ska laga detta, då gipsar vi och sen ska du gå med gipset i fyra veckor och sen blir du frisk. Medan liksom en sköterska har möjlighet liksom att se bortom den här skadan också. Att hur kommer den ha det hemma, klarar den sig hemma. Har den andra problem som kommer med detta? Så jag känner det som att man som sköterska ja, en större och vidare bild av varje patient man träffar liksom. (Sjuksköterska, 33 år, Akutmottagningen)

Sjuksköterskan ovan framhåller skillnaden mellan Sjuksköterskornas och Läkarnas arbete. Det är enligt henne viktigt att hon som Sjuksköterska ska se hela människan och inte bara skadan som kommit in och som patienten sökt vård för. Detta sätt att se på sitt arbete lägger ett väldigt ansvar på Sjuksköterskan att se behov som patienten inte har uttalat, att de intuitivt ska läsa av patienten och känna av dennes egentliga behov. I en pressad arbetssituation, som det enligt intervjupersonerna ofta är på Akutmottagningen, måste detta vara väldigt svårt. Sjuksköterskan berättar senare i samtalet att hennes arbete ibland är svårt eftersom hon måste ge så mycket av sig själv i mötet med patienten. I berättelserna blir också talet om Sjuksköterskornas egentliga arbete synligt. Här riktas ofta olika former av kritik mot Sjuksköterskeutbildningen som man inte anser ger tillräckligt god insyn i vad det innebär att arbeta som Sjuksköterska då det är för stort fokus på den teoretiska delen av utbildningen. Sjuksköterskorna som kommer ut från utbildningarna upplevs sakna praktisk kunskap och vara oförmögna att klara det praktiska i arbetet som att ge mat och hjälpa patienterna med hygien eller toalettbestyr i en stressad situation och känna vad patienten behöver.

OM BETYDELSEN AV ERFARENHET

I berättelsen nedan beskrivs Sjuksköterskornas arbete som ett hårt arbete som kräver mer än vad de flesta tror:

För det första så tror jag att det är många som inte förstår vad man har gett sig in på. Det låter liksom ja, det kan jag. Men när man kommer och ställs inför faktum så är det inte så som man har tänkt sig. Det är ju inte alltid ett romantiskt yrke, det ska man inte tro. Och lite fel från skolan, du har blivit inmatad att din profession är det och nu ska du dokumentera och du ska ge mediciner och du ska det men man har glömt det här andra att man ska tvätta och se till med mat och dryck, du ska städa och du ska fixa allting runtomkring, allt annat ska fungera. / ... / Jag tror personligen att det inte är många som väljer Sjuksköterskeyrket för att dom är karriärsugna, det tror jag inte. För då har man kommit på lite fel bana. (Sjuksköterska, 50 år, Infektionsmottagningen)

Det framgår också att de nyutbildade oerfarna Sjuksköterskorna inte har en förståelse för vad yrket innebär. De arbetsuppgifter som Sjuksköterskan ovan lyfter fram såsom att städa, ordna med mat och så vidare är alla arbetsuppgifter som är kodade som kvinnliga (Wajcman 1991). Sjuksköterskan visar också på de arbetsuppgifter som kan anses ha lägre status på grund av att de är kopplade till smuts och hygien (Flisbäck 2010; Isaksen 2002a; Isaksen 2002b). Detta är inget karriäryrke konstaterar Sjuksköterskan, man söker sig till detta yrke av andra orsaker. Genom att beskriva yrket som ett lågstatusyrke utan karriärvägar och där arbetet med människan står i centrum konstrueras en bild av ett arbete som bygger på föreställningar om feminitet och kvinnor. Dessa föreställningar sätter ramarna för hur kvinnorna som arbetar i yrket upplever att de kan agera vilket stärker den rådande bilden (Albinsson 2000). Detta sätter också upp gränser för hur en Sjuksköterska bör och ska vara.

Sjuksköterska: Alltså, man ser mer till omvårdnadsbiten att den också är viktig. Det här med att man vänder och högt blodtryck och dryck och så. Okej, det är inte lika viktigt som medicinskt, med det är ändå den biten som vi har ansvar för. Sen är Sjuksköterskan arbetsledare i laget och det kan också vara lite problematiskt om det är en väldigt ung, grön, nybliven syrra som inte har någon erfarenhet och där är en Undersköterska med lång erfarenhet. Dom kan jättemycket och är jätteduktiga på sitt jobb. Då kan det vara svårt det här med vem som bestämmer. Men rent teoretiskt har ju ändå syrran alltid ansvar men inte praktiskt. / ... / Personligen rekommenderar jag ju inte alls att man inte har gått undersköterskeutbildningen först.

Frida: Du tycker att man ska ha gjort det?

Sjuksköterska: Jag tycker att man ska ha gjort det eftersom det är tufft att komma ut. Du är matad rent teoretiskt men samtidigt när du kommer ut och ställs inför verkligheten, att du ska jobba praktiskt, att du ska se till och fixa det också, dom ska ha mat och dryck och tvättas och alltihop det här. (Sjuksköterska, 50 år, Infektionsavdelningen)

I citatet ovan återkommer igen den upplevda problematiken med att oerfarna Sjuksköterskor saknar förståelse för det omvårdande arbetet. Även om Sjuksköterskor har det formella ansvaret är det Undersköterskan som ibland har den största kunskapen om omvårdnaden av patienterna om det är en oerfaren Sjuksköterska som arbetar. Erfarenhet av praktiskt omvårdnadsarbete är något som värderas högt i denna och andra berättelser. Denna praktik konstrueras som konstaterats tidigare som feminin och är med och stärker

synen på det egna yrket som någon som är bra på att vårda, se och förstå människor. Enligt Franssén överlåter många Sjuksköterskor det omvårdande arbetet till Undersköterskor till förmån för arbetsuppgifter med högre status såsom administration och sjukvårdsteknik (Franssén 1997). I dessa berättelser läggs mycket omsorgsarbete på Undersköterskorna men i talet framställs det omvårdande arbetet som kärnan i det egna arbetet.

Dokumentationen och arbetet med Melior hamnar mitt i denna diskussion då det tar tid från patienterna samtidigt som det är den delen som är med och höjer yrkets status. I berättelserna uppges Sjuksköterskorna och Undersköterskorna också arbeta sida vid sida och utföra ungefär samma arbetsuppgifter, men det framkommer också att Sjuksköterskorna har ett större ansvar. Även om Sjuksköterskorna har det större ansvaret händer det att den yrkeskategori som befinner sig lägre ner i hierarkin, och har större erfarenhet än en nyutexaminerad Sjuksköterska eller Läkare, får vägleda och hjälpa den nyutexaminerade att fatta beslut. Detta blir i berättelsen ovan ett argument för att erfarenhet av omvårdnad och omsorg är viktigt och ibland viktigare än utbildning. Melior liksom annat arbete som ses som fjärrande från omsorgsarbetet hamnar i konflikt med detta omvårdande omsorgsarbete.

KONSTRUKTION AV FEMININITETER

Gruppen Sjuksköterskor är enligt Lindgren (1992) heterogen i synen på kunskap, arbete, samhälle och synen på arbetsdelningen mellan könen. Detta innebär att det växer fram olika grupper inom professionen som sluter sig samman för att stärka de egna positionerna (Lindgren 1992). I dessa berättelser kan vi se två grupperingar. De som i likhet med citatet ovan framhäver det omvårdande, praktiska, arbetet och identifierar sig med Undersköterskorna. Den andra gruppen framhäver intresset för diagnoser och medicin och lyfter i sina berättelser fram fördelarna med närheten till Läkarna samt de arbetsuppgifter som kan ses som mer teoretiska. Detta kommer till exempel till uttryck i vad de talar om som roligt och givande i arbetet. Båda grupperna lyfter fram arbetet med människor och behovet av och intresset för att möta människor som något viktigt i det egna arbetet. En av de yngre Sjuksköterskorna berättar att hon upplever att de rena Undersköterskeuppgifterna som till exempel har med mat och hygien att göra är mindre stimulerande. Däremot berättar hon att det ger mycket att gå med på rondan då hon lär sig en hel del av Läkarna. Det hon tycker ger mest på Infektionsavdelningen är när det händer oväntade saker, vilket det gör ganska ofta. Stressen, berättar hon, är jobbig men utvecklande. En annan av de yngre Sjuksköterskorna, som också skulle kunna kategoriseras som tillhörande gruppen som identifierar sig starkare med det medicinska arbetet, berättar:

Du känner att du gör någonting för någon annan, det är en rätt så skön känsla att dom, man får så mycket tillbaka och man får se andra, alltså andra människor tillåter en att komma in i deras livsöden och liv och så veta jättemycket. Och man utvecklas ju och man tänker ju att när man är Sjuksköterska och man, allting är ju utifrån en själv hela tiden hur man uppfattar saker men man känner ändå att man kommer på sig själv många gånger, man lär sig av att vara, av att se andras livsöden och man lär sig och hantera sitt eget liv också. (Sjuksköterska, 26 år, Akutmottagningen)

Intervjupersonen lyfter fram hur hon upplever att arbetet är utvecklande och att hon lär sig nya saker som hjälper henne såväl i arbetet som i privatlivet. Arbetet ger på så sätt ett mervärde och blir en resurs utanför arbetet, för livet. I Sjuksköterskornas berättelser är de intressen och de aktiviteter de har på fritiden inte något som talas om i termer av att vara resurser i arbetet eller som viktigt för det arbete de utför. Fritiden konstrueras snarare som nödvändig för rekreation, för att hämta kraft och för att vila. Berättelserna om fritiden handlar också om familj och vänner, detta konstrueras som den egentliga kärnan i den egna identiteten. Lärandet som omtalades ovan är starkt kopplat till talet om att arbeta nära människor som i citatet nedan:

Men, men eftersom det är så mycket att göra för det mesta så känns det ju viktigt att man har någon som man kan lita på som man jobbar ihop med. Även om jag är ansvarig för mina patienter, jag är inte ansvarig för någon annans men jag menar som i somras med mycket nytt folk och med unga, nya. Alltså ibland är man ju väldigt stressad när man jobbade för då, då kände man ju hela tiden att man var tvungen att kolla och så tycker inte jag att det ska va. Och sen är det ju också det här med hur mycket där är att göra. Är det en, jag jobbade två helger nu på raken som har varit gräsliga alltså. Och när man känner till slut att man, alltså man har bara två händer, det går inte. Då känns det väldigt otillfredsställande när man inte har koll och liksom känner att man hinner med alla och det finns dom patienter som man inte har sett på några timmar för man, för man inte har hunnit helt enkelt och det är inte bra. (Sjuksköterska, 56 år, Akutmottagningen)

Den tillit som Sjuksköterskan ovan berättar om handlar om erfarenhet. En mer erfaren Sjuksköterska eller Undersköterska inger större tillit än en mindre erfaren. Att arbeta med någon som Sjuksköterskan inte känner att hon litar på medför att hon upplever ett större ansvar och större stress då det innebär att hon måste kontrollera den andres arbete. En annan faktor som spelar in för det som beskrivs ovan är organisatoriska förutsättningar. I en allt mer slimmad organisation måste de som arbetar ta ett större ansvar och verkligen bidra till processen vilket innebär att det blir allt svårare att komma in som nyutbildad Sjuksköterska. De nyutbildade och mer oerfarna Sjuksköterskorna säger att det inte finns tid att lära upp dem. Den osäkerhet det innebär att komma ut som nyutbildad riskerar att stärkas av upplevelsen att arbetskamraterna ger uttryck för stress då de får ett större ansvar.

Stressen är ett ständigt återkommande tema i samtalen. Berättelser om stress konstrueras också kring omvårdnaden och upplevelsen av att inte ha tid med patienterna på grund av alla de andra arbetsuppgifterna som ska utföras som exempelvis att skriva i Melior:

Ja, jag tycker att det är viktigare att ägna tid och kunna prata med en patient i fem minuter istället för att sitta vid datorn och skriva in. Det kan jag känna ibland att man hinner liksom aldrig stå och prata med någon patient för det är så mycket. Det är nog mycket ändå va. Utan att det ska vara ännu mer och det känns inte tillfredsställande att jag ska sitta vid en dator och veta att det ligger patienter och står patienter och väntar. "Nej, jag måste göra det här färdigt först." Nej, det känns inte bra. (Sjuksköterska, 56 år, Akutmottagningen)

I talet om erfarenheter och de delar av arbetet som upplevs som roligt och inspirerande konstrueras olika femininiteter. Det finns inte bara ett sätt att vara kvinna och Sjuksköterska på. Detta visar också Lindgren i sin studie utan att tala om femininiteter (Lindgren 1992). Inom maskulinitetsforskningen talas det om en hegemonisk maskulinitet som är formad av klass och kön. Denna maskulinitet ligger i Västvärlden nära ingenjörsidealet. I intervjuerna med Sjuksköterskor konstrueras också olika femininiteter. På Sjukhuset är idealet den omvårdande kvinnan. Det är denna bild som är utgångsberättelsen. Likt kvinnorna i Skeggs (2000) studie tar Sjuksköterskorna avstånd från den norm för femininitet som medelklassens kvinnor symboliserar eller den betonade femininiteten (Connell 2003).

Generation eller ålder är också en viktig aspekt. De yngre, mer oerfarna, Sjuksköterskorna som inte i lika stor utsträckning gått vägen om undersköterskeyrket och i sitt yrkesintresse rör sig mot den bild av Sjuksköterskeyrket som ligger närmare den profession som utbildningen representerar. Detta är i sig inget konstigt då dessa Sjuksköterskor just genomgått utbildningen. Även om denna grupp hävdar vikten av närheten till patienterna säger de samtidigt att det som upplevs som roligt och inspirerande är arbetet nära Läkaren då de menar att detta arbete är utvecklande och kompetenshöjande.

De lite äldre Sjuksköterskorna hävdar snarare det omvårdande praktiska arbetet som det som ger mest. Det är viktigt att vara nära patienterna. Många av dem tycker också att det är en viktig, och stor, del av arbetet att lära det som behövs för yrket. Sjuksköterskor ur denna grupp anser att det är en fördel om Sjuksköterskor har varit Undersköterskor först så att de har en förståelse för vad Sjuksköterskornas arbete egentligen går ut på. Denna betoning på omsorgsarbete, som härleds till Undersköterskornas praktik, där andra uppgifter anses ta tid från arbetet och mötet med patienterna är viktig för konstruktionen av identiteten och skapandet av ett vi.

De oerfarna Sjuksköterskornas okunskap om, och eventuella brist på engagemang i, detta omsorgsarbete är en stor källa till upplevd stress hos de mer erfarna Sjuksköterskorna. Samtidigt är det också Sjuksköterskor i denna grupp som till stor del har de olika specialansvar såsom dokumentationsansvar och liknande. De har i sitt arbetsschema avsatt tid

för detta andra arbete som också tar tid från patienterna. Detta ansvar ger frihet och status i relation till andra Sjuksköterskor och är ett sätt att göra karriär. De har där ett tidsutrymme som inte är direkt knutet till ansvar för de dagliga rutinerna med patienterna. De erfarna Sjuksköterskorna är noga med att hävda erfarenhet som en markör gentemot de yngre Sjuksköterskorna.

I det dagliga arbetet får de mer oerfarna Sjuksköterskorna snarare bekräftelse på att de inte kan det praktiska omvårdande arbetet. I jämförelse med till exempel kvinnorna i Skeggs studie där just det praktiska arbetet med patienterna är med i skapandet av det aktiva omvårdande subjektet är detta arbete något som gör att vissa av de yngre Sjuksköterskorna ifrågasätter att de har kontroll över sitt arbete. Den kunskap och erfarenhet de har med sig från Sjuksköterskeutbildningen bekräftas snarare i det andra arbetet som är mer kopplat till Läkarnas mer teoretiska praktik och arbetet i Melior.

Lindgren tolkar detta som att dessa Sjuksköterskor är mer karriärinriktade. Då talet om kallet även är viktigt i de yngre Sjuksköterskornas berättelse tyder det snarare på att förändringar i Sjuksköterskeutbildningen och i arbetstempot skapar andra subjekt som är mer formade av att Sjuksköterskearbetet ska vara något mer än en feminint kodat omsorgsarbete. Talet om professionen och det andra teoretiska i arbetet blir därför viktigare för denna grupp, då det bekräftar det de upplever att de kan såsom medicinska termer och provtagningar. Ålder, utbildning och erfarenhet är aspekter av de olika femininiteter som konstrueras på Sjukhuset. För att få en bättre förståelse för Sjuksköterskornas yrke och arbete vill jag introducera de två närmaste yrkeskategorierna, Undersköterskorna och Läkarna.

Undersköterskorna

Omsorg om patienterna och att sätta patienten i centrum är även viktigt i Undersköterskornas konstruktion av yrkesidentiteten.

Det jag värnar för, det jag, alltså kärnan är ju patienterna. Så min roll är att när dom är här så ska dom må bra, det är mitt mål. Att det är människor liksom, det är inget annat. (Undersköterska, 34 år, Akutvårdsavdelningen)

Det är ju omvårdnad. Det är ju hygien, det är att prata med patienter, lägga om sår och ta upp dom, finnas till för dom. Vi gör ju väldigt mycket här, provtagningar, omläggningar, och sådana saker också. Men det är nog främst att vara hos patienten. Att ta hand om dom där. (Undersköterska, 49 år, Infektionsavdelningen)

Även Undersköterskorna berättar att de upplever att de inte har tillräckligt mycket tid för omvårdnaden. I berättelserna lyfts frågor om stress och upplevelsen av att inte kunna ge patienterna det de behöver. En orsak till denna upplevda stress uppges vara överbeläggningen på avdelningarna och den slimmade organisationen. På Infektionsavdelningen

uppges Undersköterskorna också att Läkarna skriver in för många patienter. En av Undersköterskorna berättar:

Alltså tyvärr är det ju så att man har ju faktiskt lite yrkesstolthet så man mår ju inte riktigt bra när man går hem. Man sliter ju ut sig genom att försöka hinna med så mycket som möjligt. Eftersom vi jobbar med människor kan vi inte säga att vi kan inte, för vi försöker. Och det är ju fel. Hade det varit döda ting som låg där så hade det ju syntts någonstans att man inte hann med. Men nu syns det ju inte för vi kvinnor sliter ut oss för andra. (Undersköterska, 49 år, Infektionsavdelningen)

Samtidigt berättar Undersköterskan att hon är väldigt stolt över sitt arbete och det hon utför och hon upplever att de får bra respons från patienterna som ser deras situation. Hon säger att arbetet med människor ger något tillbaka, om det så bara är ”ett leende”. Även Undersköterskan ovan berättar att hon tycker att det är mindre stimulerande att gå med tvätt och packa in i förråd eller dela mat. Då menar hon att det är roligare att mata patienten eftersom hon då får tid att sitta ner och prata med dem. Att prata med patienterna upplevs vara en viktig del av omvårdnaden, det är också detta som de säger att de har minst tid till.

Undersköterskorna berättar att de upplever att det kan styra förhållandevis bra över sitt arbete. På Infektionsavdelningen finns det tydliga rutiner för vad som ska göras varje dag, berättar en Undersköterska. Vad de ska göra under dagen kan de inte påverka så mycket men däremot kan de påverka hur saker och ting ska göras. På så vis säger de att de har bra kontroll över sitt arbete. Samtidigt är Undersköterskorna den grupp, i alla fall på Infektionsavdelningen och Akutvårdsavdelningen, som har den närmaste kontakten med patienterna. Det är de som alltid ska finnas där för patienterna då de har mycket lite arbete med att skriva journaler, vårdplaner eller har andra specialistuppdrag. Då rutinerna är kopplade till patienters behov av hjälp med hygien och andra fysiska behov blir arbetsuppgifterna styrda av klockan och skrivna och oskrivna regler för när vissa uppgifter ska utföras. En Undersköterska beskriver sin arbetsdag:

Om man börjar sju då. Och sen börjar man i ena ändan och tvättar patienter och tar upp patienter och sätter upp dom till frukost. / ... / Och då är man två stycken som jobbar och sen fram till åtta för då kommer det en till, till varje sida, för vi är uppdelade i två lag. Och den som kommer åtta brukar oftast börja med frukosten då så att vi får göra färdigt hos den patienten vi är hos. Och sen delar man frukost och sen plockar man frukostbrickor och sen fikar vi. Sen så fortsätter man att bädda och tvätta och göra omläggningar och ta prover om där är något från ronden. Och sen så om man börjar sju så brukar man gå på middag någon gång vid kvart i tolv, en halvtimme då. Sen när man är tillbaka från middagen så plockar man matbrickor. Dom som vill lägga sig, man byter blöjor, man går med dom till toaletten och sen är det eftermiddagskaffe. Och sen delar man ut kaffe och så tar man upp dom och så går man på toa och så byter man blöjor och sen så kanske man tar lite prover igen om det är någon man har glömt innan och sen klockan fyra så går man hem. (Undersköterska, 49 år, Infektionsavdelningen)

Rutinerna som Undersköterskan talar om ovan följer patienternas vardagliga behov av hygien, mat, toalettbesök och de egna behoven av att äta. I Sjuksköterskornas berättelser om den egna vardagen kommer även andra arbetsuppgifter upp som ronder, telefonsamtal, dokumentation och liknande. De arbetsuppgifter som lyfts i citatet ovan är omvårdande praktiker. Det är i dessa praktiker mötet med patienten skapas. Då det är Undersköterskan som i än större utsträckning än Sjuksköterskorna har ansvar för de praktiker som rör patienternas basala behov, såsom hygien och mat eller toalettbesök, är det också denna grupp som har flest möten med patienterna och utför vad som skulle kunna kallas ”smutsigt arbete” (Flisbäck 2010; Isaksen 2002a; Isaksen 2002b). Detta lyfts också fram i Sjuksköterskornas berättelser som vi sett tidigare. I vissa av Sjuksköterskornas berättelser ses detta som något negativt då de som grupp inte alltid har full kontroll över patienten samtidigt som det är deras ansvar.

På Akutmottagningen utför Sjuksköterskorna och Undersköterskorna i större utsträckning samma arbete i motsats till Infektionsavdelningen där arbetsuppgifterna är mer uppdelade. Här är det heller inte så mycket dokumentation i arbetet. Undersköterskorna på Akutmottagningen har också mer kontakt med Läkarna, än vad de andra Undersköterskorna på avdelningarna berättar att de har.

STATUS OCH YRKESIDENTITET

Att arbeta på Akutvårdsavdelningen har högre status än att arbeta på ett äldreboende berättar en Undersköterska. Samtidigt innebär arbetet nära Sjuksköterskorna att gränserna mellan de två yrkesgrupperna, och vilket värde arbetet tillskrivs, också blir tydligare för henne. Dessa aspekter blir i detta stycke viktigt för att förstå hur yrkesidentiteten konstrueras i Undersköterskornas berättelser.

Undersköterska: Alltså sen jag bytte jobb. Alltså det är stor skillnad att säga att jag är Undersköterska på ett äldreboende än på ett sjukhus.

Frida: På vilket sätt?

Undersköterska: Folk ser det på ett helt annat vis. Det är en helt annan grej alltså. Speciellt när man är på medicinakuten liksom. (Undersköterska, 34 år, Akutvårdsavdelningen)

Undersköterskan ovan berättar att hon både tycker att det är roligare och lättare att säga att hon arbetar som Undersköterska på Akutvårdsavdelningen än vad det var då hon arbetade på ett äldreboende. Det är tydligt att det är en högre status och det märker hon också i reaktionen på de människor hon berättar för säger hon. En anledning till att hon känner större stolthet över sitt arbete på akuten är att hon känner att hon utvecklas i arbetet och lär sig nya saker. Undersköterskan berättar att hon inte skriver mycket i Melior. Ofta rapporterar hon vad hon gjort till Sjuksköterskan som sedan för in det i Melior. Hon berättar vidare att hon på äldreboendet skrev mycket mer i de pappersjournaler som fanns där och att hon till viss del saknar det. På den gamla arbetsplatsen fanns det en Sjuk-

sköterska på två avdelningar, på Akutvårdsavdelningen arbetar Undersköterskor alltid tillsammans med en Sjuksköterska. Detta kan vara en anledning till att de skriver mindre menar hon. Hon säger också att vissa aspekter missas i journalen då det bara är Sjuksköterskan som skriver i Melior.

Undersköterska: Vissa saker kan jag ju tycka att, ja, som såhär med mat och så också, vad dom äter och så.

Frida: Men det skrivs ingenting om mat idag eller?

Undersköterska: Nej, inte i den utsträckningen att. För det är ju vi Undersköterskor som ger det, delar ut mat för det mesta. Ibland hjälps vi åt. Det är ju oftast vi som har koll på vad patienterna äter.

Frida: På vilket sätt är det viktigt?

Undersköterska: Det är ju en bild av att dom mår bra. (Undersköterska, 34 år, Akutvårdsavdelningen)

Den kunskap som Undersköterskorna kan förmedla om patienterna räknas oftast inte som viktig kunskap i en organisation där Läkarens diagnos är det som har högst status (Lindgren 1992). Att inte ha med denna typ av information som en del av journalen är en markering av vilken kunskap som är viktig. Dessa aspekter tas upp i omvårdnadsjournalen vid de tillfällen då det är ett problem som när patienten inte ätit eller inte kissat och så vidare. Något annat som enligt Lindgren är specifikt för Undersköterskornas kunskap är att den är dold, till exempel i tyst kunskap om hur patienterna ska tas (Lindgren 1992). Denna grupp värderar kunskapen om praktiken och omvårdnaden högre än kunskap om teori och medicin på samma sätt som vissa av Sjuksköterskorna gör. På så sätt blir de aktivt vårdande subjekt som gör något de är bra på och som de inom gruppen Undersköterskor tillskriver ett stort värde (Skeggs 2000).

En manlig Undersköterska berättar också att det är stor skillnad mellan de olika avdelningarna och inom olika vårdinstitutioner. Han arbetar idag på Infektionsavdelningen och berättar att han är intresserad av just akutvård som de har en del av på Infektionsavdelningen. På frågan varför det är intressant svarar han:

Jag tycker att det är spännande (paus) och man får göra lite mer som Undersköterska än man får göra inom typ hemsjukvården och äldreården. Lite olika arbetsuppgifter, förutom omvårdnad och omsorg, det vill säga städning och tvättning och så. Ähm, och det är lite mer fart och fläkt oftast också. (Undersköterska (M), 35 år, Infektionsavdelningen)

Intervjupersonen ovan berättar att han gärna vill ha lite andra arbetsuppgifter än de rena omvårdnadsuppgifterna och att han gärna tar blodprover och ger insulin då Sjuksköterskan delegerar det till honom. Att få lov att utföra arbetsuppgifter som faller inom Sjuksköterskornas kompetensområde upplever han som något positivt. Att arbeta nära Sjuksköterskor är i berättelserna något som bidrar till att de lär sig nya saker i de fall de får lov att utföra de arbetsuppgifter som egentligen är Sjuksköterskornas. Detta kan ses som

Undersköterskornas sätt att göra sitt arbete mer kvalificerat. Talet om ansvaret för patienternas liv är ett sätt att hävda det egna yrkets vikt.

Jag har ju ett stort ansvar. Både inför patienter och inför mig själv för att man ska göra rätt. Det är ju trots allt människor som vi handskas med. / ... / i värsta fall så kan patienten dö. Men är man osäker så får man ju ta hjälp av någon annan. Man är ju inte ensam. Och vi hjälps ju mycket åt. (Undersköterska, 49 år, Akutmottagningen)

På många sätt är arbetsdelningen mellan Sjuksköterskor och Undersköterskor strikt reglerat av vilka olika ansvarsområden de två grupperna har. Samtidigt utför de många gånger samma arbetsuppgifter och personer ur båda grupperna berättar att de arbetar som likar. I berättelserna som lyfts fram här konstrueras Undersköterskornas arbete som närmare patienten. Det är Undersköterskorna som har den egentliga kontrollen över patienterna, menar de själva, eftersom det är de som träffar dem i störst utsträckning. Denna närhet mellan de två yrkeskategorierna är viktig i många av berättelserna. Det skapas ett vi gentemot till exempel Läkarna. Undersköterskorna hävdar också den närhet de har till patienten i relation till Sjuksköterskan. Det är enligt Undersköterskorna de som har den största kunskapen om patienten.

Samtidigt finns det stora skillnader mellan de olika avdelningarna, särskilt Akutmottagningen utmärker sig i att Undersköterskornas arbete ligger väldigt nära Sjuksköterskornas. I likhet med Sjuksköterskorna konstruerar Undersköterskorna sin yrkesidentitet kring omvårdnaden och talet om patienten. Även i Lindgrens studie berättar Undersköterskorna att de upplever att de är nöjda med sitt arbete. Lindgren liknar de tre yrkeskategorierna, Läkare, Sjuksköterskor och Undersköterskor vid tre olika världar eller kulturer som baseras på klass och kön. Undersköterskorna benämner hon den kollektiva kulturen där homogenitet är viktigt (Lindgren 1992). Något som kännetecknar denna grupp är att de till stor del är till för andra och att de inte strävar efter en karriär. Detta är också något som framkommit i denna studie.

Läkarna

I studien har jag endast fått tillgång till manliga Läkare. Detta påverkar vilka berättelser som kan lyftas här. Lindgren visar till exempel att det finns skillnader mellan kvinnliga och manliga Läkares syn på arbete och samarbete med andra yrkesgrupper. En Läkare berättar om sin arbetsdag:

Sen är det ofta nån form av morgonmöte, röntgenrund eller så och sen brukar det va antingen att man ... Sen brukar det va någon syssla på dagen, antingen är det, är man på Akutmottagningen och jobbar eller så är det ofta att sätta igång med avdelningsarbetet och rond vid niotiden ungefär. Sen är det, oftast så pågår avdelningsarbetet åtminstone till lunch och sen efter lunch så, så kan det va oftast att man har antingen avdelningsarbete igen eller någon form av administration eller telefontid eller vaccinationsmottagningen eller annan mottagning liksom (Läkare, 30 år, Infektionsavdelningen)

I citatet ovan blir det tydligt att Läkarna har avsatt tid för olika typer av arbete. Läkarna har avsatt tid för administration till skillnad från Undersköterskorna eller Sjuksköterskorna vars arbetstid styrs av patienternas behov och Läkarnas ordinationer och där tiden för det mer administrativa arbetet får pusslas in i det övriga arbetet eller läggas efter arbetstid.

LÄKARNAS KONSTRUKTION AV YRKESIDENTITET

I citatet nedan talar Läkaren om gränsen vad gäller arbetsdelningen mellan Läkare och Sjuksköterskor.

Vi har rätt så definierade gränser faktiskt. Vi samarbetar mycket, men vi har ju liksom ordinationsrätten och recepträtten och ja. Så vi har på ett sätt liksom det slutgiltiga ansvaret kan man säga. Vad gäller omvårdnad så är det ju Sjuksköterskornas ansvarsområde att ordna med det hushålliga. (Läkare, 60 år, Infektionsavdelningen)

Det egna ansvarsområdet är starkt kopplat till läkarprofessionen, Läkaren berättar att han har det huvudsakliga ansvaret för patienten. Sjuksköterskorna har ansvar för omvårdnaden och för det "hushålliga". Det hushålliga kan tolkas som de arbetsuppgifter som kan sägas tillhöra hemmets sfär som mat, hygien, omvårdnad och toalettbestyr. Detta är arbetsuppgifter som i stor utsträckning är kodade som kvinnliga. Det är också arbetsuppgifter som kan ses som okvalificerade i det att det inte behövs någon längre utbildning för att utföra dem (Ulfsdotter Eriksson 2006). Han tillskriver härigenom Sjuksköterskornas ansvarsområde ett lägre värde än det egna.

Läkaren ovan poängterar flera gånger i sin berättelse om sitt arbete att det är en god stämning mellan Läkarna och den övriga personalen. Han jämför med hur han upplevde att det var förr. Även Sjuksköterskorna konstruerar i sina berättelser Läkarna som de andra, till skillnad från Undersköterskorna som mer ses som en del av den egna gruppen. "Nej, doktorer är ju doktorer, det är ju klart dom är ju ett snäpp högre än oss." (Sjuksköterska, 56 år, Akutmottagningen). Läkaren uppfattas av Sjuksköterskan ovan att vara ett snäpp högre upp i hierarkin. Även Läkarna förhåller sig i sina berättelser till denna hierarki. I en berättelse om fikarasterna på Infektionsavdelningen berättar en Läkare att de sitter för sig själva eftersom Sjuksköterskorna redan sitter tillsammans vid sina bord då de kommer in i fikarummet. Läkaren berättar vidare att en orsak till att det ofta blir ett vi och dom mellan Läkarna och Sjuksköterskorna är att båda grupperna saknar kunskap om vad

den andra gruppen gör. Han säger att de nog skulle få ett bättre samarbetsklimat och förstå varandra behov bättre om de fick tid att prata med varandra. Han menar också att det är stor skillnad mellan olika personer vad gäller hur samarbetet fungerar. I Läkarnas vi och dom finns inte Undersköterskorna. De tas aldrig upp i berättelserna.

Men oftast så är det ju ändå som så att, att den rena omvårdnadsbiten har ju oftast lite mindre relevans just för, för dom rent medicinska besluten i dom allra flesta fallen vid akuttillfällena och så vidare. Oftast tycker jag inte att det tillför så hemskt mycket att läsa Sjuksköterskejournalen. (Läkare, 30 år, Infektionsavdelningen)

I berättelserna om skillnaderna mellan Sjuksköterskornas och Läkarnas anteckningar i Melior framhåller Läkarna att det språkbruk som används skiljer de båda grupperna åt. Läkarna har sitt medicinska språk medan Sjuksköterskorna skriver ”lite mer lättförståeligt”. I denna berättelse konstrueras en distans mellan Läkarnas mer teoretiska, medicinska kunskap och Sjuksköterskornas mer praktiska, lättförståliga kunskap. I denna distinktion har det ena ett större värde. Vi behöver inte deras kunskap för att ställa våra diagnoser. Läkaren har makt att avgöra när Sjuksköterskornas kunskap är viktig i deras arbete och när det inte är det. Läkaren beskriver också hierarkin där de Läkare som har mindre erfarenhet, som AT-Läkare, utför arbete som överläkaren dikterar och där Sjuksköterskorna utför det arbete som Läkaren ordinerar. De har resurser eller kapital som ger dem ett tolkningsföreträde och makt att göra denna typ av distinktion.

Jag tror ibland att vi har lite olika åsikter om och man inte riktigt vet vad vi har för roller mellan Sjuksköterskor och Läkare så tror jag ibland så är inte Sjuksköterskorna, om man pratar läkarsynvinkel, är medveten om riktigt skillnaden. Att vi har ett mycket, mycket större ansvar än dom. Dom har inte ansvar, dom är ju ansvariga för sitt naturligtvis. Dom är ansvariga för att rätt dos av mediciner och så vidare och dom har aldrig ett sådant, ett sådant ansvar egentligen. Dom utför ju bara. Det dom ger är nån som har sagt till dom att dom ska ge, så dom ska bara göra det som dom egentligen hårddraget blir tillsagda. /.../ Så att man behöver som Sjuksköterska inte vara jättepåläst alltid. Man behöver ju inte veta alltid varför vi ger den här medicinen eller egentligen ha någon bakgrund utan det räcker att man gör det som man blir tillsagd. (Läkare, 30 år, Infektionsavdelningen)

Det Läkaren ovan berättar om här är en mycket tydlig arbetsfördelning mellan Sjuksköterskor och Läkare. I berättelsen är det Läkaren som har det stora ansvaret och Sjuksköterskan behöver egentligen inte ha så stor teoretisk kunskap för att kunna utföra sitt arbete, att genomföra det Läkaren har ordinerat. I berättelsen konstruerar Läkarens den egna yrkeskårens kunskap och ansvar på ett sätt som ger den högre status än andra yrkeskårens på sjukhuset. Han konstruerar ett ”vi och dem”.

BERÄTTELSEN OM EN ANNAN HIERARKI BASERAD PÅ ERFARENHET

Det finns också motberättelser bland Läkarna i studien. En Läkare lyfter upp vikten av Sjuksköterskornas kontrollerande funktion. Då han berättar om riskerna med Melior och vad som händer om han skulle skriva fel i journalen berättar han:

Det kan hända att det blir fel men jag tror att det finns dubbelkontroll för Sjuksköterskan kanske säger att ”ja, det här verkar ordinerat fel”. Det kanske inte är medicinskt men dom säger kanske att ”det låter orimligt det här att dropparna ska ordinerats vid klockan”, till exempel klockan två på natten. Det verkar inte så, vi brukar inte göra så, det är fel att göra så. / ... / Men det beror på om Sjuksköterskan är erfaren eller inte. Om dom är erfarna ser dom att det är fel. (Läkare, 39, Akutmottagningen)

I citatet ovan lyfter Läkaren fram Sjuksköterskans kontrollerande roll. Läkaren berättar att han, när han började, inte fick någon utbildning i Melior. De fel han gjorde gällande vissa ordinationer blev han uppmärksam på av Sjuksköterskorna. I denna berättelse konstrueras den erfarna Sjuksköterskornas kunskapsbas som något viktigt för patientens säkerhet och för att arbetet ska fungera på Akutmottagningen. Den kontrollerande funktionen kodas här som feminin, vilket även är fallet på Elbolaget vilket jag ska visa senare.

I Läkarnas berättelse konstrueras som vi sett en identitet som bygger på ett teoretiskt, kliniskt kunnande som sätts i kontrast till Sjuksköterskornas praktiska, enklare, omvårdnadsinriktade kunskap. Denna identitetskonstruktion bygger också på en hierarki där den teoretiska kunskapen är viktigare för patienten än vad Sjuksköterskornas mer praktiska omvårdnads kunskap är. Hierarkin mellan de olika yrkesgrupperna i organisationen ses som något ”naturligt” av dessa Läkare, liksom uppdelningen och hierarkin mellan teoretisk kunskap och praktisk kunskap. Detta handlar om att å ena sidan ordinaera och å andra sidan att utföra. I talet och de handlingar som de intervjuade berättar om reproduceras hela tiden dessa uppdelningar. Sjuksköterskorna är också en del av denna reproduktion. Det är en form av symboliskt våld där Sjuksköterskorna och Undersköterskorna är med och samkonstruerar den rådande ordningen genom sina dagliga handlingar.

Tekniken och särhållning av yrkesgrupper

Ovan har vi sett hur tekniken kan verka som en förstärkande faktor i skillnadsskapande processer mellan olika yrkesgrupper och professioner på en arbetsplats. Särhållning av yrkesgrupper genom ett arbetsredskap är inget nytt. Även pappersjournalen fungerade på det sättet då det först och främst var Läkarnas kommentarer som dokumenterades i denna. Samtidigt blir särhållningen eller den tillit som visas till de olika personalkategorierna, genom de befogenheter olika yrkesgrupper har i systemet, tydligare i ett informationssystem. Vem som får läsa och skriva vad i journalen är strikt uppdelat mellan olika yrkesgrupper samtidigt som det är något som hela tiden är föremål för förhandlingar. Det skiljer sig också mellan olika avdelningar. Störst befogenheter har Läkarna som har tillgång till i stort sett alla journaler förutom gynekologins och psykvårdens journaler. Sjuksköterskorna har tillgång till lite färre delar av journalerna eller de som anses vara relevanta för arbetet på avdelningen eller mottagningen och slutligen har Undersköterskorna på Infektionsavdelningen endast tillgång till de anteckningar som görs på den egna avdelningen.

Det skiljer sig också mellan hur olika kategorier använder informationssystemet och vilka befogenheter och ansvarsområden olika personalkategorier har.

Jag läser mest i Melior faktiskt. Det enda vi skriver är om jag har satt någon nål och kateter skriver vi. Men annars så är det ju Sjuksköterskorna som skriver. Och det kan jag tycka att det saknar jag lite faktiskt därför att på hemmet där skrev man ju på papper. Där skrev ju vi. (Undersköterska 34 år, Akutvårdsavdelningen)

Det skiljer sig också som nämnts tidigare i vilken information som anses vara så viktig att den ska dokumenteras i journalen. Den kunskap som Undersköterskorna besitter tillskrivs ett lägre värde genom att den inte i lika stor utsträckning dokumenteras i journalen. På så sätt görs en distinktion mellan Sjuksköterskornas kunskap om patienterna och Undersköterskornas kunskap om desamma. Denna distinktion blir särskilt tydlig i journal-systemet Melior, där Sjuksköterskorna har större makt och inflytande över vilken information som ska föras in i omvårdnadsjournalen. Sjuksköterskorna är alltså med och skapar samma hierarki och särhållning av kunskap som det i intervjuerna kommer fram att de upplever att Läkarna har gentemot dem. Detta kan ses som en viktig del av den professionella strukturen inom gruppen Sjuksköterskor.

TILLTRÄDE TILL DATORN

Användningen av datorer innebär också en rumslig isärhållning mellan olika yrkesgrupper.

Man ska hitta en dator som man ska få tillgång till. Den ska fungera. / ... / det är på expeditionen och förråd och fikarum och läkarexpeditionen. Där kan man ofta inte sitta som Undersköterska i alla fall inte på dagtid för då är det oftast upptaget av Läkarna. / ... / man får gå ibland och söka en ledig dator för att använda för tillfället. Det är ju tyvärr så. (Undersköterska (M) 35 år, Infektionsavdelningen)

En annan uppdelning handlar om tillgång till datorer för att läsa och skriva i Melior. Även här bygger detta på organisationens hierarkier. Läkarna har på Infektionsavdelningen, liksom på Akutmottagningen tillgång till datorer på läkarexpeditionen. Det finns ett stort antal datorer på de båda avdelningarna. Men då det ibland är mycket extern personal inne och arbetar på avdelningen kan det kanske vara trångt vid datorerna. Undersköterskorna säger att de upplever att de kommer sist i kö för att få tillgång till datorer för att läsa om patienter och göra sina anteckningar.

Hur arbetsdagen organiseras och hur de olika grupperna har tid för olika arbetsuppgifter kan också vara ett sätt att förstå förutsättningarna för att arbeta med dokumentation samt vilket värde detta tillskrivs i olika gruppers arbete. Undersköterskornas arbetstid styrs till stor del av omsorgen om patienterna. Rutiner kring hygien, mat och vila lägger strukturen för deras arbete liksom klockan som ständigt kan ringa då någon patient är i behov av hjälp. Denna grupp har inte på samma sätt rätten att prioritera dokumentation framför

omsorgen om patienten. Sjuksköterskan har ingen tid avsatt för dokumentation, men det finns rum och datorer avsatta för detta arbete. Denna grupp kan också sätta sig efter arbetstid och dokumentera, detta är något de måste göra. Läkarna berättar att de har speciell tid avsatt för att gå igenom sin dokumentation, de har också på avdelningen gemensamma ronder där flera Läkare sitter tillsammans och går igenom varje patient. För Läkarna finns också speciella rum där de i lugn och ro kan sätta sig med sin dokumentation.

Tillgång till datorer och utrymme i tjänsten, upplevd och faktisk, är med och skapar förutsättningar för arbete med Melior och stärker på olika sätt de rådande hierarkierna på Sjukhuset. Uppdelningen av personalen genom tekniken är även rumslig och vissa personalkategoriernas dokumentation ses som viktigare än andras. Som jag har visat i detta avsnitt har detta många olika uttryck. Vem som läser vad, vad olika kategorier får ta del av för information, tid för dokumentation och slutligen tillgången till datorer. På så vis hålls de olika yrkesgrupperna eller professionerna isär i systemet. Detta speglar och stärker därmed upplevelsen av hierarkin i organisationen och är därmed med och upprätthåller den samma.

Ifrågasatt professionell etik

Att sätta patienten i centrum är viktigt för såväl Läkarna som övriga personalkategorier på Sjukhuset. Att ta ansvar för patienten och patientens säkerhet är en del av den professionella etiken. I talet om andra yrkesgrupper blir just användningen av Melior en aspekt där andra yrkesgruppers professionella etik ifrågasätts varvid även hierarkier och maktstrukturer kan ifrågasättas.

... det är väl det att allt som man måste lära sig för jobb, då lär jag mig det så. Jag anser att det är viktigt. Jag är inte en sån person som utsätter sig inte och det får inte göra liksom. Då ska det vara något alldeles extremt. Liksom ingår det i ens uppgifter, just för patientens skull så då ska man ju lära sig det, så är det bara. (Sjuksköterska, 56 år, Infektionsavdelningen)

De flesta inom vården har en vana att lära sig nya maskiner och nya tekniker. Den professionella etiken betyder att utövarna av professionen ska göra det bästa för patienten/klienten. Detta gäller även Sjuksköterskorna. Olika intressen kan dock kollidera. Att å ena sidan lära sig ny teknik för att få en säkrare och bättre patienthantering i en elektronisk journal och å andra sidan ta tiden att sitta ner vid en dator istället för att ta hand om samma patient är de två sidor som kan stå mot varandra.

Det kommer ju folk hit från grupper och säger att ni måste dokumentera och det finns tid till det. Och man känner, men vad säger du? ”Då får man ta sig tid”. Jamen hur ser det ut om jag sitter här och så står det tre patienter där, men vänta fyra minuter till jag är klar, det kanske är ingen tid i en vanlig kö men fyra stycken som är sjuka tror inte jag att jag är klok om jag sitter och skriver och inte pratar med dom. Alltså deras upplevelse blir ju hur negativ som helst. Så, så kan man ju inte göra. (Sjuksköterska, 51 år, Akutmottagningen)

Båda dessa uttalanden sätter patienten och omvårdnaden i centrum. I det ena fallet handlar det om att lära sig den nya tekniken för patientens säkerhets skull och i det andra fallet att utföra ett ”riktigt” Sjuksköterskejobb, att ta hand om sjuka patienter. I båda fallen drivs de av ett socialt etos eller en professionell etik. Uttalandena handlar också om ansvar gentemot Sjukhusets ledning, patienterna och den egna professionen. En annan aspekt av detta handlar om vilken grupp som har ansvar om det av någon anledning blir fel i Melior eller om en Läkare inte vet hur man gör.

Men där fick man ju lära sig rätt så mycket själv. Och klicka fram och tänka om och det var mycket så här att man fick göra åt Läkarna för Läkarna visste inte hur man gjorde. Så då fick man lära sig hur man gjorde, satte in vissa dropp och sånt här som inte Läkarna kunde hantera. Så det var ju väldigt bra att man kunde lite av det men det är inte, det var, det är fortfarande så att jag känner att jag inte är säker på att alla andra, alla Sjuksköterskor tittar där jag tycker att man bör titta. (Sjuksköterska, Akutmottagningen, 26 år)

Citatet ovan handlar om Sjuksköterskornas ansvar vid delning av medicin på Akutvårdsavdelningen. Läkarnas okunskap om Melior lägger enligt Sjuksköterskorna ett extra stort ansvar på Sjuksköterskorna, dels att de ska kunna systemet och veta var de skulle kunna hitta den information de söker om till exempel medicineringen, dels ett ansvar att kunna lägga in information i Melior för att hjälpa Läkarna i vissa moment. Detta skapar en del konflikter inom gruppen Sjuksköterskor om hur och vilket ansvar Sjuksköterskorna har att titta på alla möjliga sätt så att de inte missar någon information om Läkarna inte gör som de ska. Vissa menar att det är Läkarnas ansvar att lägga in informationen rätt så att den är lätt att hitta. Finns inte informationen där är det inte Sjuksköterskans ansvar om det blir fel. Den andra gruppen, som representeras i citatet ovan, menar att det är Sjuksköterskans ansvar att göra allt för att det ska bli rätt även om en Läkare har gjort fel. Det verkar inte finnas någon konsensus i gruppen och alla gör som de själva vill.

En anledning till att det blir så här kan vara att Läkarna är vana att göra diktat som Läkarsekreterarna sedan lägger in. Det är en del av deras makt och status att inte ”behöva” dokumentera själva och istället delegera konkret arbete. En annan tolkning kan vara att Läkarna redan upplever att de har för mycket administrativt arbete och att det är fler och fler moment som de ska göra själva utan hjälp från Läkarsekreterare. Den nya tekniken har inneburit att det är fler moment som måste utföras med datorn till hjälp där de måste klicka sig fram själva. För dessa Läkare kan motståndet att lära sig vara ett sätt att bromsa

denna utvecklingsprocess som kan upplevas som att det glider bort från det professionella arbetet. Detta arbete kodades därmed som mindre värt och med lägre status.

Dessa konflikter kan tolkas som ett försök till stängning av professionen. Det kan ses som ett försök att behålla den rådande strukturen i organisationen, mellan yrkesgrupper och att hålla uppe bilden av den egna professionen eller yrkesgruppen. Att klicka sig fram i ett informationssystem upplevs som något som är Sjuksköterskornas eller Administratörernas arbete. Sjuksköterskorna å andra sidan upplever att de har ett stort ansvar att se till att rätt medicin delas ut i rätt dos till rätt patient.

Det är intressant att se att teknik som upplevs som dequalificerande för grupper som Läkarna snarare upplevs som kvalificerande och en del i professionaliseringen av andra grupper som Sjuksköterskorna. Dessa grupper försöker här med hjälp av tekniken att inkludera det egna arbetet i de professionella strukturerna. Melior och dokumentationen är ett sätt att visa att man som grupp tar ansvar och utför ett professionellt arbete. Synliggörandet av arbetet är i denna synvinkel något positivt.

Abbott (1983) visar att professionella grupper under hot om att professionens status minskas, utvecklas och anpassas den professionella etiken för att upprätthålla den egna och gruppens status. Den konflikt som uppstår kring hur och vem som ska ordinera medicin och vilket ansvar olika grupper har att tolka den information som finns i systemet öppnar just för ett sådant hot mot läkarprofessionen som kan göra att nya förhållningssätt och etiska regler blir aktuella. I den rådande situationen blir det upp till den enskilde Läka- ren och Sjuksköterskan att agera utifrån vad de upplever är det bästa för professionen eller för dem som individer.

Men ibland så gör doktorn fel, han har skrivit kanske ett frågetecken i läkemedels [modulen] och då ser man inte, då syns inte den i utdelningstillfällena. Och ibland så skriver man enligt PM och då måste man ordinera det själv som syster fast det finns riktlinjer hur man ska göra. (Sjuksköterska, Akutmottagningen, 26 år)

De fel som görs av Läkare, eller den motvillighet detta kan vara ett tecken på, lägger ett stort ansvar på Sjuksköterskorna rörande ordination av mediciner. Detta kan förstås som att Läkarna lägger över en del av sin professionella bas, ordinationen, på Sjuksköterskorna i sin strävan att skydda professionen mot den dequalificering som rutinarbete i Melior kan innebära. Samtidigt innebär detta att gränserna mellan professionerna öppnas för förhandlingar och ifrågasättanden. Vissa Läkares ovilja att lära sig och ta till sig alla delar av tekniken kan också bli en grund för att ifrågasätta gruppens professionella etik.

Både Läkare och Sjuksköterskor arbetar efter någon form av yrkesetik. Deras förhållande till Melior i synnerhet och ny teknik i allmänhet styrs till viss del av denna. Att lära sig något nytt är i mångt och mycket nödvändigt om det gynnar patienten på olika sätt. Patien-

tens bästa är ett viktigt argument både för att lära sig den nya tekniken och för att ifrågasätta hur den ska användas. Att lära sig tekniken eller att våga använda vissa delar av den vid vissa arbetsmoment är två sidor av samma mynt. Ett sätt att försöka göra det som upplevs som riktigt för den egna yrkesgruppen och stärka och/eller stänga professionen för andra yrkesgrupper.

Om ny teknik, ålder och kön

Så men lite skrämmande var det i början, man tänkte hur fasen ska jag fixa detta? Man har noll kunskap. Men det har ju kommit efter hand som man har blivit mer eller mindre tvungen. Men det är också sjukvården i ett nötskal. Att här inför man någonting innan man har sett till att folk verkligen är utbildade. Utan det kom ju bara och sen. Och sen har det utvecklats och vi har fått lite utbildning mellan varven men det är rent undermåligt tycker jag för, det är sjukvården som sagt i ett nötskal att man inför väldigt mycket utan att man ser till att folk kan, och många av oss tillhör en annan generation, vi är inte uppväxta med datorer, vi har inte haft det i skolan, ingenting. Vi hade knappt datorer när jag läste Sjuksköterskeutbildningen och det var 1991, Men helt plötsligt dyker det upp på jobbet, så varsågod. (Sjuksköterska, 50 år, Infektionsavdelningen)

I citatet ovan konstruerar Sjuksköterskan en bild av sig själv som äldre. Hon tillhör en annan generation säger hon. I samtalen på de olika arbetsplatserna har jag talat med intervjupersonerna om de anser att det finns någon skillnad i hur individer lär sig ny teknik och informationssystem beroende på deras ålder, kön eller utbildning. Intervjupersonerna lyfter i samtalen fram ålder som något som försvårar lärandet och användningen av ny teknik. Ålder har i dessa berättelser till stor del med erfarenhet av datorer att göra, som i uttalandet ovan. Yngre människor klickar sig snabbare genom systemet och är inte rädda för att försöka, säger de äldre. Yngre anses också vara uppväxta med datorer. Dessa bilder eller föreställningar är särskilt markant på Sjukhuset.

I intervjuerna blir det tydligt att det finns föreställningar om ålder och ny teknik som är mycket djupt rotad och som till stor del bygger på stereotypa bilder av både äldre och yngre människor. Hos de äldre och mer erfarna Sjuksköterskorna var denna föreställning stark. Denna grupp var själv en del av dem som de kategoriserade som dåliga på att ta till sig och lära sig ny teknik. Vid frågan om hur de upplevde att de själva hanterade den nya tekniken sa sig ingen av dem haft några problem. Många olika individuella förklaringar gavs för att förklara varför just de var undantaget. Någon hade vuxit upp nära sin farfar som lärt henne mycket om teknik och motorer, en annan tyckte att det var roligt och någon hade datorvana sedan tidigare eftersom hon hade en dator hemma. Samtliga förhöll sig dock till den stereotypa bild som de själva och andra var bärare av vad gäller äldre och då särskilt otekniska, äldre kvinnors relation till ny teknik. De upprätthåller på det viset den föreställning som finns om äldre och teknik. Detta kan ses som ett uttryck för det symboliska våld som Bourdieu skriver om. Genom att införliva den rådande bilden av

äldre och teknik i sin egen syn på äldre tvingas de att konstruera sig själva som ett undantag då de inte själva haft så stora problem. Detta är ett uttryck för den sociala skam som finns inför den stereotypa bilden av kategorin.

Inför implementeringen berättar fler av de äldre Sjuksköterskorna att de kände stor oro eftersom de inte var vana att arbeta med datorer. Citatet nedan är ett exempel på det:

Jag trodde att det skulle vara mycket svårare än vad det är. Det är just e-post och sånt har man ju också ju. Det kan jag väl tycka är lite jobbigt för man hinner ju inte gå in och läsa all den här posten. (Sjuksköterska, 56 år, Infektionsavdelningen)

I berättelserna om förändringarna på avdelningarna och det nya journalsystemet säger de äldre Sjuksköterskorna att det trots allt inte var så stora förändringar. De skrev ungefär samma saker och omvårdnaden om patienterna såg likadan ut som den gjort före implementeringen. I berättelserna har ingen av dem egentligen haft några problem att lära sig använda den nya tekniken i arbetet. De konstaterar att deras arbete egentligen inte förändrats i den bemärkelsen. Förändringarna handlade snarare om, som i citatet ovan, att det är mycket annat som Sjuksköterskorna förväntas göra då de nu har tillgång till datorer, uppgifter som de säger att de inte har tid till.

Som diskuterats tidigare i avhandlingen beskrev både äldre och yngre Sjuksköterskor att yngre var mer osäkra i sitt arbete och att de saknade erfarenhet. Då denna grupp skulle börja arbeta i Melior var tekniken ännu ett osäkerhetsmoment. Detta orosmoment gjorde att upplevelsen av ovisshet i arbetet blev starkare. Samtidigt konstruerades arbetet i Melior som en viktig del av det egna arbetet som diskuterats tidigare. De oerfarnas osäkerhet fick även konsekvenser för arbetets organisering på avdelningen. Det sattes till exempel upp regler för hur länge den omvårdande personalen skulle få lov att läsa i Melior före arbetspasset just för att sätta en gräns för denna grupp. En av de yngre Sjuksköterskorna som kom till avdelningen efter det att Melior implementerats berättar om sin osäkerhet rörande dokumentationen.

Man skulle behövt mer träning innan man kom ut för ibland så sitter man, sen när man har börjat och man har börjat skriva och man vet inte hur man ska skriva och var man ska skriva det och när man ska skriva det och så. Och det sitter nog i lite fortfarande, man är lite osäker ibland på var man ska skriva saker och om man ska över huvud taget. Ibland så skrivs det nog för mycket, det behövs inte. (Sjuksköterska, 33 år, Infektionsavdelningen)

Intervjupersonens erfarenhet som Sjuksköterska är inte så lång. Hon är fortfarande inte säker på hur rutinerna för dokumentationen ser ut. De mer erfarna Sjuksköterskorna berättar att de har formen klar för sig efter många år i arbetet. För dem är det snarare verktyget som var ett orosmoln innan de började arbeta med Melior. Flera yngre Sjuksköterskor sa, liksom de äldre, att systemet i sig inte var så svårt att lära sig. De yngre uttryckte att de kände sig osäkra på vad som skulle dokumenteras och hur det skulle dokumenteras.

De berättade också att det ibland var svårt att fråga de lite äldre i personalen då detta la mer arbete på dem. I berättelserna uttrycker de yngre och mer oerfarna Sjuksköterskorna större osäkerhet och oro än vad de äldre uttryckte i sina berättelser i relation till förändringarna i arbetet och dokumentation i Melior. Osäkerheten grundar sig inte i att de inte kan och förstår arbetet med datorn utan i att de inte har lika stor erfarenhet av de dagliga rutinerna. De äldres erfarenheter av förändring och deras säkerhet i rutinerna ger en handlingsbenägenhet att hantera förändringar och kriser i arbetet. Vid förändringar och brytpunkter på en arbetsplats ger denna handlingsbenägenhet en stabilitet i den dagliga verksamheten. Detta går emot den gängse bilden av eller föreställningen om äldre och förändringar och/eller äldre och teknik.

Diskussion - exemplet Sjuksköterskor

Sammanfattningsvis kan det konstateras att det finns en skillnad mellan de två avdelningarna på Sjukhuset rörande hur Melior har tagits emot, förstått och använts. Orsaken till denna skillnad finns i hur dokumentationen används och vilken roll den har på de båda avdelningarna. Upplevelsen av hur tekniken stödjer de egna rutinerna är avgörande. På akuten utförs inte något omvårdande arbete i bemärkelsen att se till patienternas behov av mat, hygien utan arbetet snarare är fokuserat på förberedelser för mötet med doktorn. Där är det inte mycket omvårdnad som kan dokumenteras i journalen.

Förändringar i arbetet, som till exempel ny teknik, är en form av brytpunkt i de anställdas arbete där gränsdragningar mellan yrkesgrupper öppnas upp för förhandlingar. Dessa brytpunkter kan ses som en form av kris i organisationen och det innebär ofta att de anställda måste utföra sina rutiner och på annat vis handla på ett nytt sätt. Förändringen gör att de anställdas rutiner sätts ur spel. Rutiner är de handlingar som individerna gör varje dag utan att egentligen tänka så mycket på varför och hur. När rutinerna förändras blir de synliga och därmed möjliga att ifrågasätta och omförhandla. Olika praktiker inom yrkesgrupper och avdelningar öppnar också för möjligheter att tekniken förstås och används på olika sätt beroende på hur arbetet organiseras just där och hur de ”känade” rutinerna ser ut. Dessa öppningar kan stärka hierarkierna på arbetsplatsen men de kan också luckra upp och skapa förskjutningar i samma hierarkier.

En arena som förhandlas mellan de olika yrkesgrupperna handlar om vad som är Sjuksköterskornas egentliga arbete. Sjuksköterskornas arbete är det som synliggjorts mest genom den nya tekniken. Att lägga tid på dokumentation och datorn istället för att ta hand om och vårda patienten är något som diskuterats flitigt i detta kapitel. Sjuksköterskorna själva för denna diskussion. Å ena sidan ser de sig själva som omvårdande subjekt och närheten till patienten är i talet deras viktigaste uppgift. Å andra sidan är dokumentationen och det faktum att Sjuksköterskornas arbete blir synligt ett viktigt led i en professionalisering av yrkesgruppens arbete. Det är för dem ett sätt att inkludera det egna arbetet i den profes-

sionella praktiken för att stärka sin ställning på arbetsplatsen och höja statusen på det egna arbetet. Detta är särskilt tydligt på Infektionsavdelningen. Denna utveckling drivs från till exempel de som arbetar med utbildning av Sjuksköterskor på högskolorna och universitetet (Albinsson 2000).

Kring diskussionen om vad som är Sjuksköterskornas egentliga arbete, till exempel närheten till patienten, och talet om hur nyutbildade Sjuksköterskor är dåligt rustade för det nära arbetet med patienterna, konstrueras olika femininiteter. Skeggs menar att det finns ett ideal för vad det innebär att vara kvinna som bygger på medelklassens värderingar. Kvinnorna i Skeggs (2000) studie konstruerar en alternativ femininitet som bygger på konstruktionen av sig själva som aktiva omvårdande subjekt. På så sätt bygger de sin subjektsposition kring de resurser som är omsättningsbara till arbetet i vården. Denna femininitet eller subjektsposition och talet om vikten av det praktiskt omvårdande finner jag också hos Undersköterskorna och de mer erfarna Sjuksköterskorna i denna studie. I detta tal om omvårdnad och omsorg finns det ett avståndstagande mot andra arbetsuppgifter som är mer teoretiska och tar tid från patienterna, samtidigt som de mer erfarna Sjuksköterskorna även utför detta arbete. Diskursen kring omsorg som Lill (2006) beskriver är också en del av de mer erfarna Sjuksköterskornas bild av det egna arbetet.

I berättelserna knyter de yngre och mer oerfarna Sjuksköterskorna sin konstruktion av yrkesidentiteten till det mer teoretiska och närmar sig sålunda i talet Läkarnas praktik. De ord som används skulle kunna tolkas som ett sätt att göra medelklassens femininitetsideal till sin egen. Talet om utveckling, lärande och intresse för Läkarnas praktik är exempel på det. Det kapital dessa Sjuksköterskor har med sig från sjuksköterskeutbildningen är inte omsättningsbart bland de äldre och mer erfarna Sjuksköterskorna. Denna grupp ser snarare detta kapital som något negativt. Det finns exempelvis en osäkerhet kring vissa delar av den omvårdande praktiken. I arbetet närmare Läkarna och det som Sjuksköterskorna benämner "det mer teoretiska" arbetet, som också är knutet till den kunskap som värderas högt på Sjuksköterskeutbildningen, är dessa resurser omsättningsbara på ett annat sätt. Man skulle kunna säga att dessa Sjuksköterskor konstruerar sig själva som kompetenta teoretiska subjekt. Dessa två grupper där den ena knyter sin yrkesidentitet mot det praktiska arbetet och den andra mer identifierar sig med det mer teoretiska delen av arbetet skulle kunna vara grunden för att tala om två olika konstruktioner av femininiteter. I denna analys blir ålder och de olika erfarenheter som ålder och tid för genomgången utbildning viktiga faktorer. Detta kan vara ett uttryck för att sjuksköterskeyrket håller på att förändras men det är en diskussion för en annan avhandling.

Enligt Braverman, Zuboff och Abbott finns det alltid en risk att de anställdas kontroll över arbetet försämras vid införande av nya informationssystem. Exemplet Sjuksköterskor visar att i maktspelet mellan olika yrkesgrupper inom organisationer finns det alltid de som upplever att de kan använda tekniken för att gynna sina egna intressen på olika sätt.

Detta görs inte bara för att få kontroll över arbetsprocessen (Jmf. Olsson 1986) utan även för att just öka sitt inflytande och sin makt i organisationen och höja den egna yrkesgruppens status. För yrkesgrupper som befinner sig lägre ner i den organisatoriska hierarkin kan tekniken, genom att lära sig den och få kontroll över den, vara ett sätt att få makt över andra grupper som befinner sig högre upp i hierarkin. Detta sker genom att dessa grupper blir beroende av kunskapen om hur tekniken ska användas. Det kan också som i Sjuksköterskornas fall vara ett sätt att få bli en del av ett redskap som tidigare enbart varit förbehållet Läkarna.

Genom att dokumentera det omvårdande arbetet kring patienterna tar de också makten över patienten på ett nytt sätt. Det är de som har kunskapen om patienten och hur hon/han mår. Flera av Sjuksköterskorna i studien poängterade att Melior och journalskrivningen var en viktig del i professionaliseringen av yrkesgruppen då det synliggjorde deras arbete. Samtidigt tyder mycket på att Läkarna arbetar för att stänga professionen genom att inte befatta sig med vad de ser som ännu mer administrativt arbete. Detta kan ses som ett sätt att sänka statusen på arbetet i Melior. Talet om Sjuksköterskornas anteckningar som för långa och ostrukturerade är ett annat sätt att skilja på deras journalanteckningar och de egna diktaten. Tidsbrist anges som en anledning till att många Läkare inte läser Sjuksköterskornas anteckningar, liksom att de inte anses ge något av värde.

Att tillskriva den andra gruppens arbete ett lägre värde än den egna professionens arbete kan ses som ett sätt att stänga professionen och distansera det egna arbetet från den andra gruppens arbete. Läkarna har större inflytande och makt i organisationen och kan därför i större utsträckning påverka och tillskriva olika handlingar och artefakter ett värde. Denna distinktion där de egna inlästa diktaten blir något annat än Sjuksköterskornas omvårdnadsdokumentation ökar distansen mellan Sjuksköterskornas och Läkarnas arbete. Distinktionen kan ses som en del i en exkluderande strategi från Läkarnas sida. Det är tydligt att professionella gränsdragningar accentueras i den brytpunkt som den nya tekniken skapar.

Som jag skrev inledningsvis finns tidigare tekniker alltid kvar i användarnas minne och påverkar hur de använder och ser på den nya tekniken, det som Czarniawska och Joerges (1998) kallar "technology-as-palimpsest". Bilden av hur en god journalanteckning ser ut, hämtad från den tidigare pappersjournalen som till största delen kontrollerades av Läkarna är en sådan bild, läkarjournalen har blivit en norm för vad en god anteckning är. Sjuksköterskorna måste förhålla sig till normen, samtidigt som den egna anteckningen ska ge "något mer" Men som jag visat betyder inte det att de accepterar den utan också på olika sätt gör motstånd mot den då de skriver i Melior. Bärare av dessa normer är de Sjuksköterskor som har arbetat länge och som har erfarenhet av journalskrivning. Även Läkarnas uttalanden och eventuella användning av omvårdnadsjournalen är viktig för formandet av denna norm för hur Sjuksköterskorna ska skriva.

KAPITEL 8

EXEMPLET TEKNISKA TJÄNSTEMÄN

Detta kapitel fokuserar de Tekniska tjänstemännen på Elbolaget. Jag kommer inleda med en genomgång av forskning som rör den gruppen. Därefter får de Tekniska tjänstemännen presentera sig själva och det egna arbetet. Detta följs av intervjupersonernas karriärberättelser och en diskussion om vilken betydelse deras bakgrund haft för det arbete de utför idag. Dessa berättelser är en del i gruppens konstruktion av sin yrkesidentitet. Yrkesidentitet diskuteras i relation till övriga yrkesgrupper på Elbolaget. Sedan diskuteras klass och kön på Elbolaget och dess betydelse för hur SAP förstås och hanteras av de anställda. Kapitlet avslutas med en sammanfattande diskussion.

Forskning om Tekniker och Ingenjörer

De Tekniska tjänstemännen är en grupp som det inte forskats mycket om. De Tekniska tjänstemännen är elektriker i grunder och har börjat arbeta som tjänstemän på olika elbolag där utfört beräkningar för installationer av nya elanläggningar och andra installationer. En hel del forskning har däremot gjorts kring olika typer av ingenjörer. Mycket av denna forskning handlar om ingenjörer och maskulinitet. Mellström (1999) identifierar till exempel tre olika mansbilder eller mansideal i en diskussion om män och maskuliniteter. Den första gruppen är mekarna. Denna grupp är praktisk och kan laga och bygga utan att kunna beräkningarna bakom. Den andra gruppen, Ingenjörerna, kan teorierna bakom och kan göra beräkningar om hållfasthet och så vidare. Mekaridealet har sina rötter i hantverkaryrket och är starkt kopplat till verktyg, att bli smutsig och till en lång praktisk upplärning. Ingenjörsidealet är mer beräknande och professionellt kalkylerande. Detta ideal är också starkt kopplat till det rationalitetsideal som Wajcman (1991) diskuterar. Ett tredje tekniskt maskulinitetsideal som tas upp är ”datanörden”³⁴. Bland ingenjörer finns det en föreställning om att äldre och de som inte har denna utbildning saknar förståelse för teknik (Oldenziel 1999)³⁵. Det finns därför en inneboende konflikt mellan dessa maskulinitetsideal.

I början av 1990-talet gjorde Elisabeth Sundin (1995) två studier kring införande av CAD-teknik (Computer Aided Design) på ett Kommunbyggnadskontor (Sundin 1995) och ett Lantmäteri (Sundin 2002; Sundin 1993). I den förstnämnda studien konstaterar Sundin att

³⁴ För vidare läsning om datanörden se (Mellström 1999; Nissen 1996; Nissen 2003).

³⁵ För vidare diskussion om maskulinitet och ingenjörsutbildningar se (Oldenziel 1999; Wahl 2003).

genus måste tas i beaktande då förändringar i arbetsförhållande och förhandlingar om vilka grupper som drar nytta av teknik ska diskuteras. I denna studie var det gruppen kartritare som bestod av kvinnor som tvingades gå från kommunbyggnadskontoret efter att CAD-tekniken implementerats och kontoret genomgått en omorganisering. Hon menar att tekniken ”blir en katalysator lika könsstämplad som övriga artefakter” (Sundin 1995, s. 112).

I den andra studien, på Lantmäteriet, infördes också CAD-teknologi. Här blev, till skillnad från den förstnämnda fallorganisationen, tekniken kodad som kvinnlig då det var kartritarna som använde den. På Lantmäteriet var rummet kodat så att fältet, där ”ute” där ingenjörerna rörde sig var kodat som manligt och kontoret, ”inne”, var kodat som kvinnligt. Då tekniken användes inne blev den ett redskap som de kvinnliga kartritarna använde i sitt arbete. Eftersom kvinnorna hade mindre att säga till om i organisationen var de tvungna att acceptera förändringen. Implementeringen av CAD innebär att arbetet ”inne” utfördes fortare och för att få in material kom kvinnorna att få gå ut på fältet tillsammans med männen för att göra mätningar (Sundin 2002). Arbete kodas på olika sätt i olika organisationer. Rummet såväl som rådande maktordning är med och påverkar utfallet av denna förhandling, visar Sundins studier.

Wendy Faulkner (2000) talar om två olika maskuliniteter som båda bygger på tekniskt kunnande, men som skiljer sig i en könad dualism av kropp/hjärna. Dessa maskuliniteter är baserade på klass där skillnaden går mellan en mer vetenskaplig ingång och en mer praktisk ingång till tekniken. Detta påminner om den uppdelning Mellström gör. Richard Sennett (Sennett 2008) går i ”The Craftsman” igenom hantverkaryrkets historia och arbete. Sennett diskuterar bland annat kopplingen mellan handen och huvudet, hur hantverkare utvecklar sin kunskap och sina färdigheter. I anledning av hantverkare och maskiner konstaterar Sennett (2008) :

The greatest dilemma faced by the modern artisan-craftsman is the machine. Is it a friendly tool or an enemy replacing work of the human hand? In the economic history of skilled manual labor, machinery that began as a friend has often ended up as an enemy. Weavers, bakers, and steelworkers have all embraced tools that eventually turned against them. Today the advent of microelectronics means that intelligent machines can invade realms of white-collar labor like medical diagnosis or financial once reserved for human judgment. (s. 81)

Det finns ett upplevt och ett reellt hot mot hantverksskickligheten och hantverkarnas kontroll över arbetet, menar Sennett. Införandet av till exempel ett ritningsprogram som CAD kan leda till att kunskapen om grundprinciperna för ritningarna förloras bland dem som använder tekniken. Gruppen Tekniska tjänstemän befinner sig någonstans mellan ingenjörerna och hantverkarna. Hantverkare, liksom andra yrken, kännetecknas, enligt Sennett, av ett konkret handlande och tanke. Han menar att även den mest abstrakta kunskapen börjar som en känsla i kroppen. Likt Sven-Eric Liedman (2002) menar han att all

kunskap har en praktisk och en teoretisk sida. I nästa avsnitt kommer gruppen att själv få presentera sitt arbete och sina livshistorier. Detta blir en bakgrund för en presentation av detta kapitelns huvudpersoner, de Tekniska tjänstemännen.

De Tekniska tjänstemännens arbete

De Tekniska tjänstemännen i denna studie är Installationshandläggare, Nättekniker eller Projektörer. Arbetsdelningen är lite mer specialiserad på Lokalkontoret där det finns såväl Installationshandläggare som Nättekniker. Här har Nätteknikerna det tekniska ansvaret och utför beräkningar medan Installationshandläggaren har ett mer administrativt ansvar och har kontakt med kunder och Installatör. Den Installationshandläggare som arbetar på Lokalkontoret, en kvinna, arbetar efter en omorganisation mot en annan del av företaget, Marknad. På Huvudkontoret har installationshandläggarna samma typ av arbetsuppgifter som nätteknikerna på Lokalkontoret. De olika tjänsterna har alltså olika benämningar på de olika kontoren. Jag kommer här att benämna grupperna med ett större tekniskt ansvar för *Tekniska tjänstemän*. De som har ett större administrativt ansvar där det inte ingår beräkningar kallar jag för *Administratörer*. För att förstå gruppen Tekniska tjänstemän inleds detta avsnitt med att de själva beskriver vad kärnan i deras arbete består av:

Att se till att kunden får den hjälp dom behöver om det sen är nyanslutningar eller det är en, om dom är klagomål på att dom har dålig spänning av ström hos sig då va. Att lösa det problemet, det är mina uppgifter liksom. Och i det ingår att ta fram priset om en kund har en förfrågan att vad kostar det att få ström till min sommarstuga som ligger två kilometer ut ifrån våra befintliga ledningar. / ... / dom projekten oftast som är lite dyrare och som innefattas av högspänning. Det är dom som hamnar hos mig om man säger så för dom lite enklare och lite billigare projekten ska två andra personer ta hand om då va. (Teknisk tjänsteman, 54 år, Lokalkontoret)

Intervjupersonen ovan berättar att han ofta har möten med kommunen för att se hur Elbolagets planer stämmer överens med kommunens planer för stadsplanering. Han poängterar vidare att det är viktigt att de lösningar han gör är hållbara in i framtiden samtidigt som de är ekonomiskt försvarbara. Som redskap för sina beräkningar har samtliga Tekniska tjänstemän utöver affärssystemet SAP, den elektroniska kartan Facile, papperskartor samt papper och penna. Vissa av de Tekniska tjänstemännen, nätteknikerna på Lokalkontoret och installationshandläggarna på Huvudkontoret, har ansvar för privatkunder och de installationer de behöver för framförallt hem och fritidshus.

Jobbar som nättekniker här. Det innebär att jag har kundkontakter, kontakt med installatörer och jag tar fram underlag för, för servisändringar, ledningsflyttar om en kund vill ansluta el till sitt hus så kommer han i kontakt med mig. Jag tar även fram en lösning, kostnad och hur vi går tillväga samtidigt som jag har kontakt med elektriker, hur han får koppla in elen efter våran mätare så att säga. (Teknisk tjänsteman, 36 år, Lokalkontoret)

De Tekniska tjänstemännen berättar att de har mycket kundkontakt i sitt dagliga arbete. Då jag gjorde intervjuerna avbröts vi ofta av att telefonerna ringde. De har dels kontakt direkt med kunder, dels med installatörer och elektriker ute på fältet. En del av arbetet för denna grupp består av att åka ut i fält, som de säger, och se hur där ser ut för att få en bättre bild och för att kontrollera att arbetet blivit gjort ordentligt. Så gott som samtliga beklagar att de har alldeles för lite tid för att utföra denna del av arbetet. De berättar att de har mycket att göra och refererar till högarna som de helst ska arbeta undan. Högarnas storlek eller hur mycket som ligger på skrivbordet påverkar det individuella bonuspåslaget på lönen. Både på Lokalkontoret och på Huvudkontoret delas ärendena upp efter kartan, på så vis har de olika ansvarsområden.

En kund som ska bygga ett nytt hus på en fastighet behöver ha dit ström. Och då gör dom som så att dom kontaktar en elinstallatör, där jag jobbade innan så att säga. Mm, det är elinstallatören, han ska då skicka in en föransökan till oss och för ska han då uppge var i naturen någonstans det är som kunden behöver ström. Och det skriver han på föransökanen och skickar hit den till oss här och det är den jag behandlar, och då behandlar jag den i SAP. (Teknisk tjänsteman, 62 år, Huvudkontoret)

När de Tekniska tjänstemännen har behandlat ärendet, det vill säga gjort beräkningarna som krävs och fört in uppgifterna i SAP och Facile beställer de arbetet av de företag de köper monterings-tjänsterna av. Elbolaget har inte längre montörer anställda inom företaget utan köper tjänsterna av andra företag. De Tekniska tjänstemännens arbete är till stor del förlagt i datormiljö där de lägger in olika informationer och tar fram information för att göra sina beräkningar. De har också en hel del säkerhetsföreskrifter att ta hänsyn till då de utför sitt arbete. Det program de arbetar mest med är SAP, det affärssystem som implementerats i organisationen.

De strukturer som finns i företaget ger också indikationer på vilket arbete som är statusfyllt i organisationen. Bonusen som de anställda kan ta del av beräknas till viss del på hur stora, eller snarare små, högar av ouppklarade ärenden som ligger på de anställdas skrivbord. På detta sätt visar organisationen att det är viktigt att prioritera en snabb ärendehantering. I ett av samtalen berättar en intervjuperson i anslutning till ett samtal om huruvida företaget skulle behöva anställa fler Tekniska tjänstemän på Lokalkontoret:

... vi skulle behöva två till. Så man, så man skulle kunna vara ute mer och se saker i verkligheten. Det är lite grann så också att man, man beställer en sak när man ser på kartan men man ser inte allting. Då går man ju på vissa nitar. Hade man mer tid då kanske man kunde åka ut och titta och göra en bättre bedömning alltså. Så att jag vill ha mer tid. (Teknisk tjänsteman, 36 år, Lokalkontoret)

I berättelserna beskriver intervjupersonen riskerna med en allt för slimmad organisation. Han upplever att han inte kan garantera att han gör ett vad han upplever som tillräckligt bra arbete. Intervjupersonen berättar att han upplever att kvaliteten och säkerheten blir lidande då de Tekniska tjänstemännen inte har tillräckligt med tid att åka ut och titta på

verkligheten som de kunde tidigare. Kopplingen till verkligheten, ”ute”, är på detta sätt också betydelsefull för de Tekniska tjänstemännen då det blir en garant för att de ska kunna ta ansvar för säkerheten.

Vägen till kontoret och talet om klassresan

I det förra avsnittet beskrevs de Tekniska tjänstemännens arbete och rutiner. Här kommer jag nu att lyfta fram gruppens karriärberättelser och visa hur de intervjuades bakgrund blir viktig för att förstå hur de konstruerar den egna yrkesidentiteten. De Tekniska tjänstemännen berättar om föräldrar med arbetarbakgrund som arbetade på fabrik, var utbildade byggarbetare och om mödrar som arbetade i hemmet eller som hade olika former av serviceyrken såsom städare eller affärsbiträde. I livsberättelserna konstrueras bilder av en statusresa från arbetarmiljön till yrket som elektriker och hantverkare och vidare till arbetet som Teknisk tjänsteman inne på kontoret.

Arbetarbakgrunden är viktig i berättelserna. Någon berättar hur deras föräldrar velat att de skulle ha bättre möjligheter i livet än vad föräldrarna haft. Intervjupersonen uppmuntrades därför av sina föräldrar att ta en yrkesutbildning efter realskolan. Detta är erfarenheter de har med sig som påverkar deras subjektiva upplevelse av klass. Vägen vidare för dessa män gick sedan in i hantverksyrket, samtliga är elektriker i grunden. Några har även läst in gymnasiekompetens. De har sedan läst in elbehörighet varvid de har fått större ansvar att göra elinstallationer och inte som tidigare arbeta på någon annans behörighet. Arbetet ute i fält, om det är en byggarbetsplats, på en husfabrik eller som elektriker på en större arbetsplats, beskrivs av intervjupersonerna som slitsamt med en krävande arbetsmiljö, dålig lön och udda arbetstider. I berättelserna framkommer också att detta arbete kantras av att inte riktigt kunna styra sin egen tid, att till exempel kunna ringa privata samtal under arbetstiden. Intervjupersonerna har också varit anställda i olika bolag innan de slutligen kommit in på Elbolagets kontor.

Ja, jag jobbade först som installationselektriker, jag var elektriker alltså. Ja, sen blev det bara att jag började här som elmontör och sen jobbade jag som elmontör ute i tio år och sen kom jag in på kontoret. Och jag har jobbat här inne i 15 år.
(Teknisk tjänsteman, 52 år, Huvudkontoret)

De Tekniska tjänstemännen berättar också att de upplever att de gjort en klassresa då de kom in på kontoret och började arbeta som tjänstemän. Det arbete de utför på kontoret upplevs ha en högre status än det som utfördes ”ute”. Skillnaden mellan att arbeta ”ute” och ”inne” är stor. Den rumsliga dimensionen är i dessa berättelser viktig och den används dels för att visa på skillnaden mellan dem själva och de som fortfarande arbetar på fältet och den pekar här på att de rört sig bort från fältet. Samtidigt lyfts erfarenheten också fram för att visa en koppling till det de kallar ”verkligheten” och att deras kunskap är grundad i en riktig förståelse för vad Elbolagets arbete går ut på. Denna koppling till fältet

används på detta sätt även för att göra en distinktion gentemot de grupper på företaget som inte har denna erfarenhet.

ATT ARBETA ”INNE” ELLER ”UTE”

På frågan varför han började jobba inne på kontoret svarar en intervjuperson:

Ja, det var väl ett steg i utvecklingen, att man ville liksom. Ett steg uppåt tyckte man. / ... / Det är ju ändå att gå från en arbetare till en tjänsteman. Bättre betalt, bättre arbetsmiljö, det är inte så hårt och krävande. (Teknisk tjänsteman, 52 år, Huvudkontoret)

Att inte kunna styra sin arbetstid, att vara utsatt för väder och vind och bli smutsig är faktorer som tenderar att ge ett yrke en lägre status (Flisbäck 2008; Ulfsson 2006). Fördelarna med att arbeta inne, på kontoret, är i jämförelse många.

Även om de alla ser sig som tjänstemän på olika sätt identifierar de sig fortfarande som elektriker. Att vara elektriker och att ha den praktiska erfarenheten som det innebär att ha arbetat ”ute” är viktigt i deras arbete och i berättelserna. Man måste ha en förståelse för hur det ser ut där ute i den riktiga världen ”där kablar kopplas ihop med dosor och ledningar grävs ner”. Dessa berättelser kan jämföras med Sundins studie av införandet av CAD på Lantmäteriverket där just rummet var en tydlig genusmarkör. Ingenjörerna arbetade ute och kartritarna, i det här fallet kvinnorna, arbetade inne. Denna uppdelning i ”ute” och ”inne” gjorde att CAD som användes ”inne” blev kodat som en teknik som användes av kvinnor (Sundin 2002). Denna rumsliga uppdelning blir på Elbolaget snarare kodat med klass.

Det framkommer också i vissa samtal att en del av intervjupersonerna inte riktigt trivs då de arbetade som elektriker. Att bli tjänsteman har för dem blivit en möjlighet till en ny yrkesbana, där de samtidigt kunnat utnyttja sina tidigare yrkeskunskaper. I samtalen, när intervjupersonerna försöker beskriva vad det innebär att vara Teknisk tjänsteman, tas utgångspunkten alltid i skillnaden just till arbetare på fältet, där ”ute”. Att det innebär en form av klassresa att gå från att arbeta ”ute” till ”inne” blir här tydligt. Det anses lite bättre, lite finare att sitta inne på ett rent kontor utan påverkan av väder och vind.

... du gör inget praktiskt arbete som tjänsteman ju, då spikar du inte upp någon kabel och lägger inga ledningar. Du berättar var dom ska va och hur dom ska koppla, det är väl det som är skillnaden (Teknisk tjänsteman, 51 år, Huvudkontoret)

Skillnaden mellan arbetare och Tekniska tjänstemän ligger dels i vilket arbete som utförs, intervjupersonen talar ovan om dikotomin praktiskt – teoretiskt arbete. Den Tekniska tjänstemannen är bärare av denna föreställning samtidigt som även hans arbete, liksom allt annat arbete, innehåller båda delarna (Liedman 2002; Sennett 2008). Det handlar också

om den status och makt arbetet ger i relation till andra grupper, i det här fallet elektrikerna där ute. Som det framkommer i citatet ovan utför de Tekniska tjänstemännen inget praktiskt arbete i den bemärkelsen att han 'spikar kablar' och använder verktyg som förknippas med hantverkaryrken. De Tekniska tjänstemännens roll är att hitta lösningar på problem och planera det arbete som arbetarna, elektrikerna, sedan ska genomföra ute på fältet.

Intervjupersonerna har då de började arbeta på kontor fått ett arbete med högre status och kommit högre upp i hierarkin. Tjänstemännen upplever att de i och med sin roll har större makt, inflytande och ansvar i sitt dagliga arbete än vad de hade då de arbetade som elektriker "ute". Som arbetet har utvecklats då företaget har omorganiserats och rationaliserats säger de Tekniska tjänstemännen att deras arbetssituation blivit mer och mer pressad. Detta har gjort att vissa arbetsuppgifter fått lägre prioritet. Ett exempel på en uppgift som fått mindre och mindre tid är att åka ut i fält för att se om lösningarna fungerar i praktiken. I denna uppgift kommer de Tekniska tjänstemännen närmare sitt ursprungliga yrke. Mer och mer tid läggs också i affärssystemet SAP där alla ärenden och kunder administreras.

Kopplingen till praktiken "ute" är viktig för de Tekniska tjänstemännens upplevelse av sin roll på Elbolaget. Att kunna tekniken teoretiskt, det vill säga att kunna göra beräkningar och använda informationssystem, samtidigt som de har kunskap om hur ledningar ska kopplas och grävas ner är särskilt viktigt i relation till andra yrkeskategorier på Elbolaget och i relation till elektrikerna "ute" på fältet. Samtidigt som kopplingen till elektrikerna på fältet och kunskaperna om hur det ser ut där "ute" är viktigt är det också betydelsefullt att särskilja elektrikernas arbete på fältet och deras kompetens från det egna arbetet och den egna kompetensen.

Man måste tänka på att dom här installatörerna som gör arbetet till kunderna, det är praktiska människor. Som har det här med att fylla i papper och sånt där det är något nödvändigt ont. Det dom vill är egentligen att lägga ledningar och byta strömbrytare eller vad det nu är. Det tycker dom är skoj. Men det där med papper det är inte deras bit egentligen. (Teknisk tjänsteman, 51 år, Huvudkontoret)

Genom dessa berättelser om arbetarna ute på fältet visar de Tekniska tjänstemännen att de kan något mer, de konstruerar en berättelse om sig själva där de gör det teoretiska arbetet som annars tillskrivs Specialisterna och Ingenjörerna på arbetsplatsen. I relation till denna grupp framhålls däremot den praktiska kunskapen från erfarenheten från arbetslivet "ute" viktig för att göra distinktionen och framhäva den egna kompetensen. För de Tekniska tjänstemännen finns det därmed en möjlighet att omsätta båda dessa erfarenheter till en form av kunskapskapital som kan användas för att stärka den egna gruppen i relation till andra yrkesgrupper.

Likt kvinnorna i Skeggs (2000) studie och i likhet med Sjuksköterskorna använder de Tekniska tjänstemännen talet om det praktiska, i det här fallet det tekniskt praktiska, för att bekräfta den egna positionen. Det är den position som var möjlig att nå för dem i den kontext de befann sig då de valde yrkesbana, det var också vad de som arbetarklasspojkar uppmantrades till. I den position de befinner sig vid tiden för studien är det det mer teoretiska, administrativa som räknas. Detta kräver en annan berättelse från dessa män. Det är praktiker som de har investerat i och som formar deras syn på sig själva, samtidigt som de har med sig den tidigare praktiken och förståelsen av sig själva. I denna berättelse blir distinktionen gentemot det praktiska viktig.

Konstruktion av yrkesidentitet

I och med att arbetssituationen blivit allt mer pressad, och besöken på fältet har prioriterats ned, har kopplingen till fältet och det tidigare yrket också blivit svagare. Samtidigt är, som nämnts tidigare, identifikationen med det ursprungliga yrket stark. På frågan var yrkesstoltheten ligger, svarar en av intervjupersonerna:

Ja, det är väl i så fall den som man hade som praktisk elektriker, jag är ju elektriker och har egen elbehörighet va. Så det är yrkesstoltheten i så fall att man är elektriker i grund och botten. (Teknisk tjänsteman, 51 år, Huvudkontoret)

Det är inte bara yrket och arbetsuppgifterna som är en identifikationsfaktor. Även stämningen uppgavs vara bättre bland arbetarna ”ute” än den bland de Tekniska tjänstemännen ”inne”.

Man hade roligare ute va. Om man säger, sammanhållningen ute och stämningen ute den är annorlunda bland arbetare än bland tjänstemän. På så sätt var ju det roligare. Men sen är det skönare att vara inne på sitt sätt, plus det där tunga arbetet då. (Teknisk tjänsteman, 52 år, Huvudkontoret)

Samtidigt som de Tekniska tjänstemännen i de två citaten ovan betonar skillnaden mellan det egna arbetet och elektrikerens arbete, mellan elektrikerens intressen och den egna gruppens intresse och kompetenser betonar de att deras yrkesidentitet i grund och botten ligger i elektrikeryrket. Detta kan ses som paradoxalt i det att de i berättelserna både gör distinktioner gentemot denna grupp och identifierar sig med den. Svensson (2009) visar att ett yrke har en stark påverkan på till exempel attityder, värderingar och hur individen ser på sig själv. Med denna utgångspunkt blir identifikationen med elektrikererna på fältet begriplig.

Att både identifiera sig med ett yrke och genom distinktioner fjärma sig från det tolkar jag som ett uttryck för vad Bourdieu kallar för social skam, det vill säga att de gjort den hegemoniska maskuliniteten till en del av sin idealbild varför de fjärrar sig från det maskulinitetsideal som arbetaren och elektriker symboliserar. Detta är också ett sätt att identi-

era sig med de rådande normerna på arbetsplatsen. På så sätt skriver de också in sig i de professionella strukturerna där en mer teoretiskt teknisk kompetens är det som värderas högst. Detta gör att yrkesgruppen måste förhålla sig till det mer teoretiska arbete som till exempel Specialister och Ingenjörer utför.

Intervjupersonerna upplever också att de blir mer och mer styrda av de administrativa systemen som de använder i sitt dagliga arbete som till exempel SAP. På Lokalkontoret berättar de att saker och ting ska göras i en viss ordning. En annan skillnad ligger i att de Tekniska tjänstemännen ska utföra mer och mer administrativt arbete själva i de administrativa systemen, uppgifter som tidigare låg på Administratörernas bord.

... och sen från början när vi anställdes här då hade vi även Administratörer alltså som gjorde den administrativa biten. Vi gjorde tekniklösningen och tog fram anläggningsnummer och bestämde pris och sen lämnade vi det till Administratören. Så nu har vi bra mycket mer administration här. (Teknisk tjänsteman, 36 år, Lokalkontoret)

Administratörerna som intervjupersonen ovan talar om var till största delen kvinnor. Könsarbetsdelningen var då som nu stark. Männerna som arbetar som Tekniska tjänstemän har en teknisk bakgrund och arbetar med tekniska lösningar. De har ett större ansvar för det som de kallar den tekniska biten vilket innebär att de gör olika uträkningar och administrerar ärenden angående till exempel elanslutningar.

De Tekniska tjänstemännens arbete har dels förändrats till följd av organisatoriska förändringar och en ny arbetsdelning, dels på grund av det nya informationssystemet. Jag tolkar de Tekniska tjänstemännens uttalanden om förändringarna i arbetet i samband med SAP som en rädsla för att arbetet ska dequalificeras. Upplevelsen av att förlora kontrollen över arbetet och att andra utan teknisk bakgrund nu kan utföra delar av arbetet kan upplevas som ett hot mot den egna yrkesgruppen och mot maskuliniteten. Sennett konstaterar att ny teknik historiskt inneburit ett hot mot till exempel hantverkarens monopol på yrkeskunskap. I dessa berättelser framkommer liknande rädslor bland intervjupersonerna, dessa rädslor bygger på en upplevelse av att arbetet fjärrar sig från den kunskapsbas som elektrikeryrket bygger på.

Som framkommit ovan upplever de Tekniska tjänstemännen själva att deras väg in på kontoret är en klassresa. De kan nu själva styra sin arbetstid på ett nytt sätt. De har fått bättre lön och en bättre fysisk arbetsmiljö. Arbetet ”inne” upplevs inte som lika tungt och slitsamt som arbetet ”ute”. Samtidigt som intervjupersonerna känner stolthet för sitt arbete som Tekniska tjänstemän identifierar de sig starkt med sitt ursprungliga yrke som elektriker som de också kallar arbetare. Då arbetet inne på kontoret blir mer och mer styrt av administrativa system och rutiner som gör att den ”tekniska biten” får en mer och mer undanskymd roll blir kopplingen till det tidigare yrket och det kunskapskapital som är

kopplat till elektrikeryrket allt svagare, samtidigt som arbetet mer och mer består av olika administrativa uppgifter. I denna utveckling kan SAP upplevas dequalificera det egna arbetet.

Klass och kön på Elbolaget

I detta avsnitt kommer jag att diskutera hur de Tekniska tjänstemännen i sitt tal konstruerar maskulinitet på Elbolaget. Utgångspunkten för analysen är berättelser om kvinnor och män. En annan del i denna analys är talet om tekniken och den symbolik tekniken får tillsammans med den rådande könsarbetsdelningen i organisationen. I berättelserna är detta aspekter som vävs samman och stärker den rådande hierarkin i organisationen.

MASKULINITET OCH KONSTRUKTIONER AV MANLIGT OCH KVINNligt

Jag kommer här behandla hur de anställda i berättelserna konstruerar bilden av kvinnor och män på sin arbetsplats. Som nämnts tidigare är könsarbetsdelningen tydlig på Elbolagets båda kontor. På arbetsplatsen konstrueras bilderna av manligt och kvinnligt till stor del kring talet om teknik och tekniska artefakter. Genom talet om teknik framhävs olikheter mellan kvinnor och män, tekniken får således en isärhållande effekt mellan könen på arbetsplatserna.

Som diskuterades i avhandlingens teorikapitel finns det en hegemonisk maskulinitet som är starkt kopplad till män, vithet, heterosexualitet och ett medelklassideal. Den maskulinitet som de Tekniska tjänstemännen konstruerar bygger snarare på en maskulinitet som hämtar sina ideal från arbetarklassen och hantverkare. Denna kan ses som en subgrupp hela tiden förhåller sig till den hegemoniska maskuliniteten (Connell 2000). Maskulina teknikkulturer tar sig olika uttryck för arbetarklassens män än för medelklassens män. Arbetarklassens män anses till exempel ofta vara bättre på att laga den egna bilen medan medelklassens män anses ha en mer abstrakt teknisk kunskap (Wajcman 1991). Detta är också något som de Tekniska tjänstemännen berättar om.

De Tekniska tjänstemännen kan sägas befinna sig mellan dessa två maskulinitetskulturer och hämtar i berättelserna egenskaper och uttryck från båda kulturerna. I orden knyter de sig till arbetsklassmaskuliniteten eller ett hantverkarideal men i det dagliga arbetet - i det de gör i sitt arbete - rör de sig i utkanten av den mer hegemoniska maskuliniteten i ingenjörsidealet. Sett ur hantverkaridealet kan arbetet som ligger nära ingenjörerna ses som "feminina", då det inte är "smutsigt" och den praktiskt tekniska kunskapen saknas, detta arbete kan därmed tillskrivas ett lägre värde. Att arbetet påminner om ingenjörernas arbete som kan ses som mer kvalificerat kan av någon i hantverkarkulturen ses som dequalifierande, kvinnligt kodat och feminint arbete.

TALET OM TEKNIKEN

De Tekniska tjänstemännen, särskilt på Lokalkontoret, är noga med att lyfta fram skillnaden mellan kvinnor och män i allmänhet och på Lokalkontoret i synnerhet. En anledning till detta är att vi vid intervjuerna kom att tala om hur kvinnor och män på arbetsplatsens förmiddagsfika sitter vid olika bord beroende på kön. Som förklaring till denna uppdelning nämns just talet om tekniken som enligt de manliga intervjupersonerna skiljer kvinnor och män åt. Kvinnor talar om recept, relationer, fritid och kultur på rasterna berättar männen, medan de själva talar om arbete i ”tekniska termer”. Tekniken får därmed också en utestängande funktion, man måste vara insatt för att kunna delta i samtalet, något som upprätthåller föreställningen om skillnader mellan kvinnorna och männen på arbetsplatsen. Här är det männen är normen vilket citatet nedan är ett exempel på.

För att pratar vi jobb så blir det mycket tekniksnaack då och då blir det på tekniska materialbitar då kanske dom, och det är ju helt ointressant för dom som därför sätter dom sig inte vid våra bord då va. Så det är ju inte vi som inte sätter oss vid deras utan det är tvärtom kanske då. (Teknisk tjänsteman, 54 år, Lokalkontoret)

En av skillnaderna mellan kvinnor och män som lyfts upp i intervjuerna rör just intresset för och viljan att tala om teknik. Samtidigt som männen framhäver skillnaderna är kvinnorna på Lokalkontoret som jag samtalar med noga med att lyfta fram likheterna mellan kvinnor och män eller mellan sig själva och männen på arbetsplatsen. Kvinnan nedan ifrågasätter i sina berättelser männens bild av sig själva som ständigt talandes om teknik. Kvinnorna på Lokalkontoret säger att de upplever uppdelningen vid fikabordet som konstig. I männens berättelser lyfts uppdelningen mellan kvinnor och män fram som något naturligt, medan kvinnorna menar att detta är ett gammalt beteende som ärvt från den tid då det var många fler kvinnor anställda på kontoret och då könsarbetsdelningen var än mer tydlig. Sättet att sitta vid förmiddagsfikan förvånade dem då de började arbeta på kontoret. Genom dessa handlingar vid fikabordet reproducerar och bekräftas föreställningar om vad som är typiskt manligt och kvinnligt på Lokalkontoret.

Jag blev också alldeles fascinerad så här. Alltså en del ja. Och jag ska glatt erkänna att jag har verkligen bara hängt med i den, jag har ingen aning varför det är så. Då är det ju helt plötsligt tjejerna från nedre plan och övre plan då vid samma bord. Som annars inte sitter tillsammans och liksom verkar tillsammans och inte går på samma möten, ja./ ... / jag vet att jag har satt mig vid dom andra borden också, det är ungefär lika intressanta eller ointressanta samtalsämnen. Jag måste säga att jag märker ingen skillnad. Det är ju det samma, såg du det teveprogrammet igår? Har han klippt gräsmattan? Det är mycket snack om personer, personer som inte jag känner till och då spelar det ju ingen roll för jag känner varken till dom vid ena bordet eller andra bordet som jobbade här på kontoret för femton år sen. Ja, jag tycker att samtalsämnena är väldigt lika oavsett vilket bord man sätter sig vid. (Administratör, 38 år, Lokalkontoret)

Citatet ovan visar också på en annan uppdelning på Lokalkontoret, den mellan de två våningsplanen. De som arbetar i markplan har mer kundkontakter och administrativt ansvar

och de som arbetar på det övre planet har ett mer tekniskt, ekonomiskt ansvar eller är kartritare. Samtidigt sitter samtliga blandade vid lunchen och då är det inget problem att kommunicera över könsgränserna vilket för kvinnorna också blir ett argument för att det inte finns någon substans i talet om olikheter mellan männen och kvinnorna på arbetsplatsen. I samtalen framkommer att männen upplever att de har sitt gemensamma intresse i teknik och tekniska artefakter. Bilar är ett sådant ämne som är en gemensam nämnare för männen på Lokalkontoret.

Sen, det är mycket bilprat här och många som är intresserade av bilar då och sen är det ett antal kvinnor som jobbar som lättar upp stämningen också. (Teknisk tjänsteman, 36 år, Lokalkontoret)

Tekniska lösningar och att kunna teknik är viktigt för deras identitetskonstruktion och ger en bild av vad det innebär att vara man bland de Tekniska tjänstemännen på Elbolaget. Talet om tekniken och tekniska termer fungerar inte bara som ett sätt att svetsa samman männen på arbetsplatsen, det fungerar också utestängande för de som inte förstår tekniken eller är intresserade av talet om tekniken och tekniska artefakter. Detta blir ett reproducerande system där talet på rasterna stärker den rådande arbetsdelningen och den egna köns- och yrkesidentiteten. Olika samtalsämnen tillskriv också ett kön och ges på så vis ett symbolvärde.

Även på Huvudkontoret blir talet om tekniken en uppdelare mellan den som kan och den som inte kan teknik, det vill säga mellan Tekniska tjänstemän/Ingenjörer och Administratörer, mellan yrkesgrupper som är kodade som maskulina och de som är kodade som feminina. I talet om tekniken sker det en form av mystifiering av tekniken, det är något mystiskt som man antingen kan eller inte kan. Det kan ses som en kod som det till största delen bara är männen i organisationen som har tillträde till. Denna mystifiering reproduceras på utbildningar liksom på arbetsplatser (Rasmussen & Håpnes 1991).

Men visst, killarna har sitt lilla också när dom pratar sitt fackspråk, det är liksom bara å gå därifrån. Så kan dom prata sin teknik, det är liksom deras värld. Men visst, man får bara acceptera det för det blir bara jobbigt när man tror att man ska kunna va med, det går inte. Man får liksom acceptera sina gränser också. (Administratör, 48 år, Lokalkontoret)

Denna Administratör som arbetar nära många ingenjörer säger att talet om teknik gör att hon inte kan vara med vid samtalen vid fikaborden. I andra delar av sin berättelse konstruerar hon sig som tekniskt kompetent och nyfiken men i relation till talet om tekniken blir det som i citatet ovan tydligt att teknik kan reproducera och förstärka den rådande könsarbetsdelningen på arbetsplatsen. Detta är ett exempel på hur det symboliska könet, könsidentiteten och könsarbetsdelningen är processer som på olika sätt hänger samman och stärker varandra. De rådande strukturerna reproduceras därmed på arbetsplatsen.

Talet om tekniken berör inte enbart teknik som är kopplat till arbetet. Även intressen på fritiden är gemensamma nämnare och identitetsmarkörer mellan männen. Talet om tekniken markerar en likhet mellan männen. Kvinnornas roll på arbetsplatsens gemensamma fikapauser är enligt intervjupersonen ovan att ”lätta upp stämningen”. Samtidigt säger kvinnorna på arbetsplatsen att det inte är så stor skillnad mellan vad kvinnorna och männen talar om vid fikabordet som vi såg tidigare även om det finns undantag.

FRITIDEN SOM EN RESURS I ARBETET

I samtalen på Elbolaget har det varit tydligt att även livet utanför arbetsplatsen, hemmet och de aktiviteter som utförs där, är viktiga för maskulinitetskonstruktionerna. Dessa är också en viktig del i den manliga gemenskapen som skapas i talet om tekniken bland de Tekniska tjänstemännen liksom bland Ingenjörerna och specialisterna på rasterna, som i det tidigare citatet. De kan ses som parallella speglingsprocesser där handlingar i vardagen reproducerar maktstrukturer och stärker de egna föreställningarna om kvinnor och män. I de Tekniska tjänstemännens berättelser används aktiviteter på fritiden för att visa att de är praktiska, teknikkompetenta män.

Har man en hyresfastighet finns det alltid att göra. Det kan va gräsklippning eller det kan va nått med bilen att fixa eller åka ut till stugan och jobba nån liten stund där. (Teknisk tjänsteman, 54 år, Lokalkontoret)

I berättelserna kommer det ofta fram att de Tekniska tjänstemännen har en fritid där de får utlopp för att få arbeta med händerna på olika sätt.

Jag har en veteran, en PV, den har jag ju så man kan köra med till träffar och så på somrarna och så och det är rätt kul faktiskt. Och sen så servar jag dom andra bilarna så att säga, tusenmilaservice och sånt, inte något större, men lite grann så där. Så fritiden det är inga problem, den är fulltecknad. (Teknisk tjänsteman, 62 år, Huvudkontoret)

Att arbeta med händerna lyfts upp som något viktigt i de Tekniska tjänstemännens berättelser. Detta kan ses som en aktivitet som är kopplad till den subjektiva identiteten till skillnad från arbetet med SAP. Det praktiska tekniska arbetet på fritiden kan ses som ett komplement i vardagen till arbetet vid datorn på kontoret, de ser ett resultat. I konstruktionen av den egna yrkesidentiteten målar de Tekniska tjänstemännen upp sig som praktiker med kunskaper om hur det ser ut där ute, på fältet. Det praktiska arbetet på fritiden kan också ses som en koppling tillbaka till det ursprungliga yrket som elektriker. Här får tjänstemännen möjlighet att genomföra den typen av arbete som de sitter och administrerar och förbereder för andra i sitt dagliga arbete.

På fritiden följer en del av intervjupersonerna också den senaste teknikutvecklingen genom olika tidskrifter och via Internet. Kanske kan informationen om de senaste tekniska prylarna sedan användas i samtalet kring fika- och lunchbordet på arbetsplatsen. Således

blir männens fritidsaktiviteter en resurs som är överförbar till arbetet. Det kvinnorna gör på sin fritid är inte på samma sätt möjligt att omvandla till en resurs i arbetet då detta inte diskuteras på rasterna på samma sätt. Administratörerna ser liksom kvinnorna i Skeggs studie att de resurser de har med sig har ett lågt värde på arbetsmarknaden.

Att på det sättet som de Tekniska tjänstemännen ovan använda fritiden för att stärka sina positioner och gruppens samkonstruktion av maskulinitet kan ses som en speglingsprocess. I denna process stärker aktiviteter i livets andra sfärer de strukturer som finns på arbetsplatsen. Aktiviteter knutna till teknik på fritiden kan omsättas till en resurs att använda vid fikarasten där gruppens konstruktion av maskulinitet stärks. Samtidigt får detta en utestängande funktion för de kvinnor vars fritidsaktiviteter inte går att omsätta på samma sätt. Detta bekräftar i sin tur männens föreställning att kvinnor inte kan och inte är intresserade av teknik och att det därför inte är så konstigt att kvinnor och män sitter skilda åt vid fikabordet eller att männen till stor del arbetar med teknik och kvinnorna med administration.

KÖNSARBETSDELNINGEN PÅ ELBOLAGET

Dessa processer, talet om tekniken, fritidsaktiviteter och den konstruktion av maskulinitet och yrkesidentitet, eller den konstruerade könsidentiteten som detta är en del av, tillsammans med den könsarbetsdelning som finns på Elbolaget kan ses som speglingsprocesser som stärker varandra.

Och vi tekniker idag vi ska ju ... Förre hade man ju Administratörer eller administrativ personal eller assistenter eller vad man än ska kalla dom för som gjorde mycket av dom här uppgifterna då, då formade dom ju och hade ett visst stuk och ordning på dom här inmatningarna och vad vi fick ut, nu ska vi tekniker sitta och tänka i dom här banorna och då tror jag att det kan bli lite galet ibland då. Och jag tror att det kunde va mer effektivt om man hade lite mer sån här inmatningspersonal eller vad man ska kalla det som håller ordning på oss tekniker i systemet då. (Teknisk tjänsteman, 54 år, Lokalkontoret)

Olika arbetsuppgifter är ”könade” och tolkas antingen som manliga eller kvinnliga. Att arbeta med teknik som Teknisk tjänsteman, elektriker eller ingenjör är kodat som manligt och att administrera på lägre nivå är kodat som kvinnligt, till exempel genom att Administratörerna benämns som ”tjejerna”. Inmatningspersonal är i detta sammanhang kodat som ett kvinnligt yrke och en av dess roller är enligt intervjupersonen ovan att hålla reda på teknikerna, männen i systemet. Samtidigt som de Tekniska tjänstemännen upplever att de får mindre och mindre administrativ support upplever Administratören på Lokalkontoret, en kvinna, att de Tekniska tjänstemännen numera inte behöver utföra något administrativt arbete alls utan att de blir ”servade” av henne.

Man har tagit bort orter med installation, alltså man har inte anställt mer folk och gjort omorganisationen så att de Tekniska tjänstemännen inte ska göra någonting annat än att bli servade av installationshandläggare och sen ska dom ta den tekniska biten alltså, det är orimligt. Men det ska va så. Och då ska vi ha ett så bra hjälpmedel också som är vårt arbetsverktyg som man kan ibland önska att man kunde slänga ut det genom fönstret. Alltså, det är inte datorn i sig utan SAP. (Administratör, 58 år, Lokalkontoret)

Administratören på Lokalkontoret har tidigare haft samma arbetsuppgifter som de Tekniska tjänstemännen, och de delade då upp uppgifterna sinsemellan utifrån geografien. Administratören, som säger att hon velat arbeta med teknik men berättar att hon alltid haft det emot sig att hon är kvinna, fick till exempel inte läsa tekniska ämnen då hon var liten med motiveringen att det inte var för flickor. Hennes val blev därför att läsa ekonomi och handel istället. Då hon började arbeta för Elbolaget i en tidigare ägarkonstellation berättar hon att hon fick möjlighet att ta del av utbildningar för att få den tekniska kompetensen att kunna göra beräkningar för nyinstallationer av anläggningar.

Ja, det har jag ju fått genom att jobba mig till den egentligen och jag har ju fått slå mig fram i en manlig, ett manligt arbete. Och jag har gått på många kurser utanför företaget som företaget då betalar. Det finns aldrig några tjejer där, alltid killar. Och dom tittar alltid lite i ögonvrån när man kommer. Vad ska hon göra här ungefär. (Administratör, 58 år, Lokalkontoret)

Hon berättar vidare att hon då kontoret blivit uppköpt av andra bolag, liksom de på Lokalkontoret blivit av Elbolaget, tagit ett ansvar för övergångarna mellan de olika affärssystemen. Efter en omorganisation sedan Lokalkontoret blivit en del av Elbolaget har hon inte längre något direkt tekniskt ansvar, utan arbetar nu som Administratör och ska förbereda ärenden för de Tekniska tjänstemännen. I denna omorganisation är hennes tjänst också placerad under Marknad istället för Elnät som de Tekniska tjänstemännen tillhör organisatoriskt. Denna del av organisationen är mer dominerad av kvinnor och cheferna över henne är alla kvinnor berättar hon. Efter fusionen med Elbolaget är ordningen återställd på Lokalkontoret (Jfr Pettersson 1996 och Abrahamsson 2000). "Ordningen" på Elbolaget innebär att män arbetar med teknik och tekniklösningar medan kvinnorna administrerar.

KVINNOR OCH TEKNIK I DE TEKNISKA TJÄNSTEMÄNNENS BERÄTTELSE

I intervjusamtalen framkommer ofta en traditionell bild av vad kvinnor och män är och gör, även om det finns undantag. Genomgående talar de Tekniska tjänstemännen om sina kunder som män. Det är män som tar kontakt med dem. Det är män som jobbar på fältet. Kollegorna är till största delen män, i alla fall de som arbetar med samma typer av arbetsuppgifter som de själva.

Jag sköter så att säga den tekniska biten hemma och gräsmattor och bil och såna grejer och så fixar hon maten. Lite disk och sånt fixar jag, tvättmaskinen klarar jag inte ... (Teknisk tjänsteman, 51 år, Huvudkontoret)

Könsarbetsdelningen och synen på vad som är ”manligt” och kvinnligt” arbete genomsyrar också de flesta Tekniska tjänstemäns hemmaliv som exemplet ovan visar. Det finns dock en skillnad hos de som är lite yngre och som har mindre barn hemma vilket jag ska komma tillbaka till senare. De kvinnor som lyfts fram i berättelserna är personer som inte förstår så mycket om hur det tekniska fungerar. Detta gäller till exempel kvinnliga kunder.

Jag menar det kan ju vara en äldre kvinna här som inte vet så mycket om och säger att när jag drar på spisen så slocknar lamporna här. Så säger jag jaha, ja, det låter ju som ett typiskt nollfel. Så att det måste jag skicka en montör på, rör inte spisen, sitt på en stol lugnt, så att det inte händer någonting här. Det ansvaret har man ju. (Teknisk tjänsteman, 36 år, Lokalkontoret)

”Rör inte spisen” och ”sitt lugnt på stolen så att det inte händer någonting” är uttryck för att kvinnor och särskilt äldre kvinnor inte kan hantera teknik och inte förstår farorna. I berättelserna konstrueras bilden av kvinnor som inte kan teknik eller inte förstår el. Män lyfts inte en gång upp i berättelserna på detta sätt. Män är kompetenta kunder, installatörer och kollegor som tjänstemännen har det tekniska intresset gemensamt med. Kvinnor blir i berättelserna ”de andra” och män blir ”vi”. Även hemmasfären är en arena där kvinnor inte kan och förstår teknik. Intervjupersonerna på Elbolaget talar till exempel sällan om arbetets innehåll med sin partner då de upplever att de ändå inte förstår vad de arbetar med.

Men att snacka jobbet det är inte lönt. / ... / Hon jobbar på dagis. Så hon begriper inte den här tekniken egentligen. (Teknisk tjänsteman, 52 år, Huvudkontoret)

Andra berättelser där kvinnorna får en plats berör kvinnornas betydelse på rasterna som ett trevligt och roligt inslag i vardagen. En av intervjupersonerna beskriver tonen på rasterna som ”rå men hjärtlig”.

Teknisk tjänsteman: Vi har några tjejer här också men dom är härdade dom också.

Frida: Måste man vara härdad för att kunna jobba här?

Teknisk tjänsteman: Man blir det ... (Teknisk tjänsteman, 51 år, Huvudkontoret)

Med härdad menar han att de som arbetar på avdelningen, kvinnor och män, får lära sig att stå ut och hantera de skämt och den ton som finns vid fikabordet. I den fortsatta berättelsen om samtalen vid fika- och lunchbordet framkom att det var trevligt att ha kvinnor att titta på så det inte bara var ”gubbar”. På frågan om inte kvinnor gav något annat i samtalen runt borden än att titta på fick jag svaret att ”nej, de fick ju inte göra något annat med dem”. Detta speglar en annan syn på kvinnor, att den enda relation kvinnor och män har är den i en sexuell fantasi eller potentiell sexuell relation. Om detta uttalande var ett uttryck för den råa men hjärtliga ton som finns på avdelningen eller helt enkelt var ett uttryck för intervjupersonens kvinnoosyn är svårt att avgöra.

Samtidigt säger en Teknisk tjänsteman att kvinnorna gör en skillnad på arbetsplatsen. Citatet nedan beskriver skillnaden mellan att arbeta ”ute”, där det är få kvinnor som arbetar, och ”inne” där det finns fler kvinnor.

Det blir en annan stämning liksom då än när man bara är killar som jobbar här uppe och det är, det är lite mer städat (Teknisk tjänsteman, 54 år, Lokalkontoret)

Uttalandet är en jämförelse med hur det är att arbeta på en arbetsplats som är helt mansdominerad. Då det finns kvinnor på arbetsplatsen upplever intervjupersonen att samtalen blir lite mer städa i bemärkelsen att det blir färre sexuella anspelningar i samtalen. Kvinnorna behövs för att hålla ordning på männens samtal kring lunchbordet liksom för att hålla ordning på dem i SAP. Kvinnorna får en form av stödfunktion till männen i den Tekniska tjänstemannens berättelse. De behövs för att hålla ordning så att det blir lite mer städat, så att informationen hamnar där den ska i SAP och så att männen håller en god samtalsnivå utan till exempel sexuella anspelningar vid fikabordet.

ETT EXEMPEL PÅ EN VIDGNING AV MASKULINITETSKONSTRUKTIONEN

Konstruktionen av maskuliniteterna på Elbolaget påverkas också av ålder. De yngre männen på Lokalkontoret har en annan gemenskap än den i talet om tekniken. I erfarenheten av att ha varit föräldralediga och att ta ett stort ansvar för sina barn talar en Teknisk tjänsteman om hur viktigt det är att hans chef har förståelse för vad ansvaret för familjen innebär.

Gruppchefen sitter här också va och är väldigt trevlig och ung chef och det är mycket när man har barn så man får en annan förståelse för att man vill va ledig och föräldraledig och så här då va. (Teknisk tjänsteman, 36 år, Lokalkontoret)

Fördelen med att ha något så när flexibla arbetstider gör att intervjupersonen ovan kan ta ett större ansvar för hemmet. Han berättar att han ofta går tidigare från arbetet om något av hans barn ska på någon fritidsaktivitet och att han sedan kan arbeta in den tiden senare.

Min familj påverkar mitt arbete? Ja, det gör dom ju för att det är ju så att man ska ju ställa upp som klassförälder om dom ska gå på skolmöten och man ska skjutsa hit och dit och sen så att dom påverkar i allra högsta grad mitt arbete då va, det gör dom ju. (Teknisk tjänsteman, 36 år, Lokalkontoret)

Här konstruerar intervjupersonen en gemenskap med sin chef som bygger på ansvar för familjen. Den flexibla arbetstiden skapar möjlighet att vara en god partner och pappa. Denna berättelse vidgar bilden av vad det innebär att vara Teknisk tjänsteman och man på Lokalkontoret. Sålunda samverkar även generation eller ålder i konstruktionen av maskuliniteten och det är därför viktigt att tala om maskuliniteter i plural (Connell 2008; Wajcman 1991).

Sammanfattningsvis kan jag konstatera att det finns en tydlig könsarbetsdelning på Elbolaget. Män är tekniker och kvinnor är till största delen Administratörer. Uppdelningen mellan kvinnor och män upprätthålls på flera olika sätt, men den ifrågasätts också, framförallt av kvinnorna som befinner sig på en lägre hierarkisk nivå. De isärhållande berättelserna lyfter bilden att kvinnor inte kan teknik, att kvinnorna på kontoret håller ordning på männens tal vid fikabordet och i SAP. Samtidigt lyfts kvinnorna också upp som annorlunda, att det inte har samma intresse av teknik som männen själva och att de inte talar om samma saker som männen. Aktiviteter på fritiden, samtalen vid fikabordet och den rådande könsarbetsdelningen på Elbolaget kan ses som spegelprocesser där aktiviteter på mikroplanet speglar och upprätthåller och rättfärdigar den rådande strukturen på ett makroplan (Jmf Smith 2005).

Konstruktion av maskulinitet och förhandlingar om SAP

I föregående avsnitt diskuterades könsarbetsdelningen mellan män och kvinnor, mellan tekniker och Administratörer på Elbolaget. Tekniken och talet om tekniken är en arena som är en del av uppdelningen mellan kvinnorna och männen på Elbolaget. Teknik och tekniska färdigheter är viktiga för männen på Elbolaget som deltar i studien. Detta tar sig många uttryck i männens berättelser om sina liv där teknik, tal om teknik och tekniska färdigheter har en central roll. Jag har tidigare visat hur aktiviteter på fritiden kan ses som resurser som kan omvandlas till ett kapital som är omsättningsbart på arbetsplatsen. Detta kapital är viktigt i konstruktionen av maskuliniteter på arbetsplatserna.

Att behärska och kunna teknik är viktigt på många sätt, samtidigt finns det distinktioner i vad som är bra teknik och inte.

Det är skrämmande alltså. Jag menar vi är tekniker och vi har datorn som hjälpmedel och tycker jag inte man ska behöva hålla på så omständigt när man kan göra det i andra program smidigare va. (Teknisk tjänsteman, 54 år, Lokalkontoret)

Som tekniker menar intervjupersonen ovan att han inte ska behöva finna sig i ett hjälpmedel som inte stödjer det egna arbetet. Tekniken, SAP, stödjer i det här fallet inte den Tekniska tjänstemannens bild av sig själv som tekniskt kompetent och beskrivs därför som det inte är riktigt bra teknik. SAP är ett administrativt hjälpmedel och det borde som vi sett tidigare snarare vara Administratörerna, kvinnorna, som har det största ansvaret för det. På så vis tillskrivs även tekniken kön, det förknippas med femininitet och kvinnor. Ett administrativt system är till för Administratörerna. På Elbolaget är Administratörerna kvinnor varvid tolkningen kan göras att SAP för de Tekniska tjänstemännen blir ett kvinnligt kodat hjälpmedel. För andra ”manliga” grupper på Elbolaget såsom Ingenjörer och Specialisterna kodas SAP inte som kvinnligt på detta sätt, något jag återkommer till senare. En annan distinktion som görs i relation till SAP är vilken kompetens som behövs

för att lära sig systemet. På frågan om vilka egenskaper som var bra att ha vid införande av ny teknik svarar en intervjuperson:

Just införandet av SAP då tror jag inte, man behövde inte ha nån teknik alls bakom sig, man kan bara. Är man bara, man kan knappa in, man behöver inte ifrågasätta saker och ting. Och det är det vi tekniker gör liksom då hela tiden. (Teknisk tjänsteman, 54 år, Lokalkontoret)

Uttalandet ovan är ett uttryck för att de Tekniska tjänstemännen inte upplever att SAP är riktig teknik eftersom det inte behövs någon teknisk kompetens för att behärska det. Teknisk kompetens ses snarare som en nackdel för att hantera systemet. Även detta är ett argument för tolkningen att de Tekniska tjänstemännen kodar SAP som ett administrativt redskap som inte kräver någon teknisk kompetens. Då det inte krävs teknisk kompetens för att behärska systemet kan man inte heller kräva att de Tekniska tjänstemännen ska behärska det fullt ut, det ligger ju utanför det egna kompetensområdet. Administratören nedan, en kvinna, berättar att hon har tagit på sitt ansvar att hjälpa och stötta de Tekniska tjänstemännen i arbetet med SAP. Att behärska tekniken fullt ut kan ses som en strategi för henne att vara behövd och känna att hon har en kompetens som räknas i organisationen.

Sen kanske jag fick anamma det där på ett annat sätt. För jag har nog varit den som har fått stötta upp och hjälpa dom andra här med. Och gör fortfarande när det händer att ja, ”jag får inte in den mätaren”, nej, ”jag kan inte göra det” och varför då. Jag är väl lite av problemlösare och ser problemen på ett annat sätt eftersom jag har varit med och gjort felsökningar i andra program va då kan man kanske vara lite logisk. Och hitta lösningarna och få tag i lösningarna genom kollegor också som har, så jag kan hjälpa dom. Så man får vara lite stöttande länk ibland. (Administratör, 58 år, Lokalkontoret)

Administratören ovan konstruerar här en motberättelse mot den bild som den tekniskt självständiga teknikern målat upp. Även den andra Administratören på Lokalkontoret ger uttryck för samma strategi. Hon är inhyrd från ett bemanningsföretag och hennes strategi för att få en fast anställning på Elbolagets Lokalkontor är att lära sig SAP så bra som möjligt så att organisationen ska bli beroende av hennes kunskaper. Den ovilja eller oförmåga att lära sig SAP, utöver det som behövs för det egna arbetet, som finns hos de Tekniska tjänstemännen öppnar upp för att kvinnorna kan ta över denna teknik som sin egen och bli tekniska experter inom detta område. De hoppas att detta ska stärka deras position i organisationen. Samtidigt finns det en möjlighet att detta stärker de Tekniska tjänstemännens argument att detta är ett kvinnligt kodat hjälpmedel och att det är annan teknisk kompetens som behövs för att behärska det än den de besitter.

För att få en bättre förståelse för vilken betydelse tekniken har i organisationen och hur den rådande arbetsfördelningen ser ut och upplevs vill jag närmare presentera de två andra grupperna som kommer upp i detta kapitel, nämligen Administratörerna och Specialister och Ingenjörer.

Administratörerna

På Elbolaget finns det som vi sett en tydlig könsarbetsdelning. En av de Tekniska tjänstemännen uttrycker sig på följande sätt om Administratörernas roll i arbetsprocessen:

Sen när vi får tillbaks det så tittar vi på det och lämnar in det till tjejerna här inne som sätter upp mätaren i systemet och skickar räkningen så. (Teknisk tjänsteman, 52 år, Huvudkontoret)

I uttalandet ovan refererar intervjupersonen till Administratörerna då han talar om ”tjejerna här inne”. Den tekniska tjänstemannen uttrycker en klar arbetsdelning mellan ”tjejernas” arbete och den egna gruppens arbete där de förstnämnda administrerar de sistnämndas arbete. Att administrera betyder i det här fallet att de gör rutinarbeten i SAP såsom att lägga in mätaren i systemet och ser till att fakturan går ut. Varför delningen mellan arbetet går precis här framgår inte av intervjuerna men en tolkning kan vara att det inte anses krävas någon teknisk kompetens för detta arbete och att det har mer med ekonomi och inmatning av information i SAP att göra. Samtidigt är det stora delar av de Tekniska tjänstemännens arbete som numera består av administration och inmatning av information i SAP.

Även kvinnorna är medvetna om könsarbetsdelningen på Elbolaget. En Administratör säger till exempel att ”Vi kvinnor är mer administrativa, vi är inte civilingenjörer.” Administratören på Huvudkontoret arbetar tillsammans med Ingenjörer och Specialister. Då det, som diskuterats tidigare, är tekniken som räknas i organisationen ser det ut som att även Administratörerna måste ta del av och lära sig en del teknik för att kunna utföra sitt dagliga arbete.

Det är ju en ny värld för mig, Jag har ju fått lära mig otroligt mycket nytt och gått IT-utbildningar och, men det är ju helt den här tekniska och siffror och det är ju helt nytt för mig, det är det ju. Det är lite lustigt, men ändå så trivs jag men det är just också den här typen av arbete, jag får jobba självständigt och det är mycket eget ansvar och det är väldigt mycket att lösa frågor från början liksom. (Administratör, 48 år, Huvudkontoret)

Citatet ovan visar den förvåning intervjupersonen känner över att trivas med att arbeta på en tekniskt och manligt dominerad arbetsplats. Administratören har internaliserat föreställningen att kvinnor inte kan teknik eftersom teknik är en manlig kunskap (Wajcman 1991). Detta kan ses som en form av social skam gentemot bilden att män är de som förstår, kan och har kontroll över teknik, som flera av kvinnorna i studien ger uttryck för, särskilt på Sjukhuset. De internaliserar underordningen rörande teknik i bilden av sig själva i den egna yrkesidentiteten.

Jaa, det är ju mycket, alltså att söka bygglov och så där och sen när man väl har gjort det så rasar det ju bara in en massa papper som bara ska sorteras i pärmar och det kan man ju hålla sig för skratt för. Och det är en massa kopierandes och

det är ju nog en väldigt låg nivå. Och sen är det nog som så när man ska tvärt om kanske då att man ska beställa och hålla reda på stationer och ja, jobba i SAP, det är roligare. (Administratör, 38 år, Lokalkontoret)

Administratörerna berättar att de i sitt dagliga arbete har mer eller mindre stimulerande arbetsuppgifter. För intervjupersonen ovan tillhör arbetet i SAP det mer stimulerande. Som framkommit tidigare i berättelserna har systemet blivit en möjlighet för en del av Administratörerna att bli tekniska experter på ett område. Att vara ordningsam och tekniskt kompetent är viktiga aspekter av Administratörernas yrkesidentitet. Det kan tyckas vara motsägelsefullt att Administratörerna ska vara tekniskt kompetenta och lära sig SAP för att kunna hålla ordning på teknikerna i systemet. Administratörernas konstruktion av yrkesidentitet speglar här de Tekniska tjänstemännens bild av kvinnorna och deras okunskap och ointresse i teknik och tekniska artefakter.

... men jag är ingen tekniker, det är ingen som förväntar sig att jag ska va en tekniker. Vilket jag kanske har känt ibland att det kan jag inte tillräckligt mycket, jag är inte lika duktig som framförallt killarna runt omkring mig som är civilingenjörer och gud vet allt. Men det är inte meningen utan jag är mer administrativ så att jag behöver alltså inte va, det är jag inte. Jag är så bra på så mycket annat. / ... / Det är kanske just detta att kunna strukturera, att va noggrann och ha koll. Jag älskar mina Excel-ark till exempel. Ha koll på det jag gör och just kunna rycka in också och hjälpa mina civilingenjörer med det jag kan liksom. Jag är aldrig rädd liksom för att försöka. Jag tycker att det är lärorikt att va med. (Administratör, 48 år, Huvudkontoret)

Förhållandet till tekniken är komplicerad. SAP blir i Administratörernas berättelse en väg till att få mer kvalificerade arbetsuppgifter och att visa att kvinnor är tekniskt kompetenta, vilket jag kommer visa i nästa avsnitt. Samtidigt finns det som i citatet ovan exempel på att Administratören ser sig som en kugge i maskineriet som hjälper till att hålla ordning på Ingenjörerna. Hon säger också att hon inte är rädd för att försöka och att hon gärna vill lära sig. Det går inte att arbeta på Elbolaget och inte förhålla sig till teknik och talet om tekniken. I samtalet konstruerar Administratören sin yrkesidentitet som ett komplement till "hennes" civilingenjörer.

TEKNIKENS STATUS OCH OM ATT HÄVDA KOMPETENS

Tekniken är också en statusmarkör. Det män kan är mer värt än det som kvinnor kan i organisationen. Den tekniska kunskapen värderas högre än den administrativa och den ger högre lön och status. Av denna anledning blir det än viktigare att upprätthålla gränserna mellan de som har och de som inte har den tekniska kompetensen. Detta blir extra tydligt för kvinnorna som arbetar som Administratörer i organisationen. Citatet nedan är ett exempel på en Administratör som utmanat denna uppdelning:

Det är nog att jag fick chansen att ta upp konkurrensen med mina manliga kollegor att utföra det här jobbet fullt ut. Inte bara sitta och registrera utan kunna ta ett ansvar för en teknisk bit mot kunden och gentemot en installatör. Att få (paus)

värdesättning på att jag är värd någonting också. (Administratör, 58 år, Lokalkontoret)

Intervjupersonen ovan upplever att teknisk kunskap är den kunskap som värderas högst i organisationen. Det var därför en framgång för henne då hennes tidigare arbetsgivare erbjöd henne att utvecklas i denna riktning. Att få kontroll över tekniken kan ses som ett sätt att få en ingång till att ha teknisk kompetens och därmed en möjlighet att den egna kompetensen ses som viktig av teknikerna eller ledningen i organisationen då teknisk kompetens ses som den ”riktiga” kompetensen för dessa grupper.

En rolig grej är att jag kanske i min ambition att lära mig det kan faktiskt, fast jag har varit här ganska kort tid kan jag faktiskt mer om SAP än dom flesta. Och det kan ju va lite kul för ens eget ego, att va den som kan ta fram information ur SAP. Det märks att folk börjar komma in och fråga. Vet du vad det här är för projekt-nummer och vet du vem som har gjort det här? Och hålla reda på. Och då känner man att ah, det kan jag det. Titta i SAP, man gör så här och så här och där står så här och så här och det står *Kalle Anka* [påhittat namn] i det här hörnet då är det Kalle som du ska skälla på. Eh, det tycket jag är kul, när man lär sig. (Administratör, 38 år, Lokalkontoret)

I motståndet mot förändrade rutiner och det nya informationssystemet har en ovilja att lära sig tekniken funnits hos en del Tekniska tjänstemän. De har lärt sig tillräckligt för att kunna utföra sitt dagliga arbete på ett tillfredsställande sätt. De utbildningar som har getts vid implementeringen har heller inte gett kunskap om *hur* SAP fungerar utan har mer handlat om hur det ska användas. Den brist på kunskap som framförallt kan ses på Lokalkontoret har öppnat upp möjligheten att få detta kunskapsföresprång gentemot kollegorna på Lokalkontoret som Administratören ovan talar om. Administratörerna har använt sina kontakter eller skaffat sig kontakter för att lära sig mer om varför SAP fungerar som det gör.

Citatet nedan kommer från samtal med en intervjuperson som är gruppchef för ett antal Ingenjörer och Specialister på Huvudkontoret. Hon har själv ingen teknisk bakgrund, Hon är förhållandevis ung och kvinna.

... för när jag kom så var en del väldigt reserverade och en del sa också att dom absolut inte förstod vad jag skulle kunna erbjuda dom. Men efterhand så har dom flesta liksom ändrat åsikt. Och det är också en utmaning för att det är ju självklart så att på en arbetsplats där människor är män, många är äldre, så en ingenjörstyrka där det för det mesta inte finns några kvinnor då är det klart att man märker förutfattade meningar och trångsynthet och alltså så. (Gruppchef, 32 år, Lokalkontoret)

Att vara ung och kvinna var inte ett problem i den del av organisationen hon arbetade inom tidigare. På denna avdelning, där flera är äldre och män med en teknisk bakgrund, får gruppchefens kön och ålder betydelse och blir faktorer som läggs till grund för ifrågasättande av hennes kompetens och förmågor. Gruppchefen säger också att hon ser sitt

nästa steg i karriären som att hon får ansvar även för aktiviteten, det vill säga för tekniker-
nas arbetsuppgifter och därmed för tekniken. Möjligheten att få ett stort ansvar för SAP
har också betytt en hel del för hennes möjligheter i organisationen.

... faktiskt den resan jag gjorde med Elbolaget när vi implementerade SAP. Det är
jätte viktig upplevelse jag haft och det är väl lite det som har burit mig hit också.
(Gruppchef, 32 år, Huvudkontoret)

Gruppchefen som uttalar sig ovan arbetade då SAP infördes på Kundtjänst som använ-
darstöd. Hon fick tidigt ett ansvar för utbildning i SAP och lärde sig stora delar av syste-
met. Hon menar själv att det ansvar hon tog under själva implementeringen som använ-
darstöd och utbildare har gett henne möjlighet att få en chefspost på Elbolaget. Kunskap
om SAP och att visa att man vill och kan tekniken är enligt intervjupersonen också något
som räknas i organisationen.

Olika aspekter värderas på olika sätt i olika delar av organisationen precis som olika kom-
petenser anses ha olika stort värde i olika kontexter. I talet om tekniken särskiljs de som
kan och de som inte kan. Med hjälp av SAP kan det tekniska språket till viss del avkodas
och ifrågasättas.

Kanske i framtiden jag kan jobba som, med mindre projekt och även beställa pro-
jekt. Det känner jag också efter ett år här, det är så länge ändå, nu börjar man ju
ändå. I början när projektbeställarna pratade med varandra så upplevde jag det
som ren grekiska men nu känner jag, ah, med det där fattar jag ju vad det är och så
märker jag ju att det där är inte så farligt. Det där skulle jag också kunna göra. Lik-
som, man behöver inte veta liksom vad alla kabelmodeller heter och man behöver
inte veta liksom exakt vi har helentreprenader och det finns system och så där så
det känner man att det skulle jag kunna fixa också. (skratt) Men ibland kan jag få
känslan av att folk kanske vill göra sitt jobb, ja, att det ska låta krångligare på något
sätt att jag har ansvaret för det eller det systemet si och så eller så. Och sen när
man börjar titta på det, äsch, det är väl inget speciellt. Det är liksom det, det är af-
färssystemet, det är koder. Jamen en kod representerar en grej ute i verkligheten
och 1557 innebär att man drar gräsfrön på en yta, jag menar äsch liksom det kan
inte vara så krångligt. Och det finns liksom hjälpmallar för det mesta och ja. Det
ska jag absolut kunna. (Administratör, 38 år, Lokalkontoret)

Det tekniska språket fungerar på många sätt utestängande för de som inte kan och förstår,
som jag visat tidigare. Det fungerar som ett sätt att stänga ute andra yrkesgrupper, en
tröskel som är svår att komma över. För intervjupersonen ovan har SAP inneburit att hon
så smått börjar förstå vad det är de Tekniska tjänstemännen talar om. Hon översätter det
till sifferkoderna som används i SAP och det blir då begripligt för henne. Därmed synlig-
görs och avkodas det tekniska talet med hjälp av SAP. Det gör att de tekniskt kodade,
manliga, arbetsuppgifterna med högre status och högre lön kan ses som en framtida möj-
lighet. I uttalandet ovan finns också en antydning om att det tekniska språket är ett sätt för
männen att få saker och ting att låta mer komplicerade än vad de egentligen är. I detta

resonemang reducerar hon betydelsen av vissa av de Tekniska tjänstemännen och den kunskapsbas som deras arbete bygger på.

Genom att öppna upp och avkoda det tekniska språket blir teknikernas arbete också synligt och möjligt att kopiera (Abbott 1988). Språkanvändningen och den utbildning som krävts för att kunna ta del av detta har varit ett sätt att stänga arbetet för dem som inte har en bakgrund som elektriker eller tekniker. Att inte förstå det den dominerande gruppen talar om och som anses vara viktigt i en organisation gör att de dominerade utsätts för symboliskt våld. Att ifrågasätta och tydliggöra grunderna för denna makt är ett sätt att göra motstånd mot den dominerande gruppen. Bourdieu (2000) menar att just förändringar kan leda till att vissa aktörer förändrar sitt beteende (2000, s. 148). Att se införande av ny teknik som en brytpunkt där förändringar sker genom till exempel förhandlingar mellan olika yrkesgrupper på arbetsplatserna öppnar upp för diskussioner om tekniken på en arbetsplats. Vid förändringar som denna synliggörs de rådande strukturerna och dominerade grupper och individer kan då som intervjupersonen ovan förstå andra yrkesgruppers arbete på ett nytt sätt och därmed ifrågasätta den grund arbetsdelningen bygger på.

SAP har varit en möjlig karriärväg för kvinnorna och Administratörerna inom Elbolaget, även för dem som arbetat på en avdelning som dominerats av kvinnor och som inte förknippats med teknik. Det har varit en teknik som inte omedelbart har varit en manlig domän vilket har inneburit att det har varit möjligt för kvinnorna som arbetat administrativt att ta sig in och ta ett större ansvar. Ansvar för överföring av information eller utbildning, som kan ses som kvinnligt kodade arbetsuppgifter, har lett till att vissa kvinnor fått en större kunskap om SAP. När ny teknik införs finns det som Wajcman (1991) beskriver en möjlighet för kvinnor att komma in och ta över arenor som tidigare ansetts vara manligt kodade. Könskodning av arbetsuppgifter kan leda till just detta. SAP på Elbolaget kan vara en sådan arena där kvinnorna i organisationen hittat ett glapp där särskilt de manliga Tekniska tjänstemännen inte tagit kontroll över tekniken. I berättelserna om tekniken har Administratörerna förhållit sig till att de arbetar i en teknikcentrerad organisation och att den tekniska kompetens tillskrivs ett högt värde. SAP har för denna grupp blivit ett sätt att tillskriva det egna arbetet och kompetensen ett högre värde och få inflytande i organisationen. I berättelserna konstruerar kvinnorna sig som tekniskt kompetenta subjekt.

Ingenjörer och Specialister

Även Ingenjörerna och Specialisterna på Elbolaget har liksom de Tekniska tjänstemännen en stark koppling till teknik. Teknik och tekniska artefakter har även för denna grupp en viktig betydelse i konstruktionen av maskulinitet. Även Ingenjörerna och Specialisterna gör distinktioner gentemot de Tekniska tjänstemännen och andra som saknar en mer teo-

retisk teknisk utbildning. En av specialisterna på företaget menar till exempel att det är en nackdel att ha arbetat sig upp i organisationen på det sätt som många av tjänstemännen har gjort. På frågan vilka faktorer som spelar roll för inställning till IT och ny teknik svarar han:

Inom Elbolaget Elnät så är ju många av dom som jobbar som är äldre idag, de är ju också sådana som har jobbat. Man har börjat kanske som springpojke hos en montör kanske och sen har arbetat sig uppåt. (Specialist, 40 år, Huvudkontoret)

Det är enligt intervjupersonen ovan svårare att hantera förändringar i arbetet vid införande av nya informationssystem om man är äldre, inte har någon teoretisk utbildning och har arbetat sig upp i organisationen. Denna väg in i organisationen stämmer på de flesta Tekniska tjänstemän på Elbolaget. Specialisten ovan gör genom denna distinktion en form av stängning eller markerar hur olika kompetenser har olika värde. De Tekniska tjänstemännen berättar å andra sidan att det finns risker med att inte ha förståelse för företagets egentliga verksamhet, den där ”ute”, på fältet, i verkligheten.

Även bland Ingenjörerna är en kollega man arbetar nära en ”han”, alltså en man. Specialisten ovan menar vidare att förståelse för teknik är viktigt för det arbete han utför. Därför är den tekniska utbildningen avgörande. Att kunna teknik är en del av vad det innebär att vara Ingenjör och Specialist på Elbolaget, särskilt god datorvana är något som lyfts fram i dessa berättelser.

Jag har ganska god datorvana också. Jag kan förstå att folk som kanske inte har så god datorvana ser det som ett jättesystem och det är svårt att hitta och förstå funktionen men jag hade, jag hade inga problem. (Specialist, 40 år, Huvudkontoret)

Datorvana är viktig för förståelsen av SAP menar intervjupersonen. Att lyfta fram sin egen datorvana som att vara mer än att kunna hantera SAP och Officepaketet lyfts fram i specialisternas berättelser. Nedan kommer ytterligare ett exempel på detta:

Specialist: Jag skrev mitt första program för en dator 1980.

Frida: Så du kan det där?

Specialist: Ja (skratt). Så jag har, nej, jag har inte så stora problem med det. Alla program som är Microsoft standard kan man kalla det när man dubbelklickar på där och tabbar här och sånt dom fungerar på ungefär samma sätt. Alltså, när jag trycker där så vet jag vad jag ska förvänta mig ska hända va. Så ...

Frida: Och trycker du fel så kan du gå tillbaka?

Specialist: Ja, nej, det tog en timme så förstod jag vad som skulle ske när jag gjorde något. Det var ju bara, sen var det ju bara att man försökte göra några kunder så förstod man det och så. Efter hand så. Men där finns ju många funktioner som jag inte kan idag så, men nu så har jag gått några kurser. (Specialist, 43 år, Huvudkontoret)

Samtidigt som intervjupersonerna inte hade några problem att hantera och förstå grunderna i SAP då de introducerades för det, finns det vissa moment som de inte utför så

ofta, som de fortfarande behöver stöd för i form av lathundar som de har i pärmar. Där kan de steg för steg följa hur momentet utförs. Att det är svårt att hantera uppgifter de sällan gör i SAP gäller för samtliga intervjupersoner. Förståelsen för hur systemet fungerar ger dock ett tålamod gentemot SAP och, som jag snart ska visa, kunskap om hur de kan uppbringa resurser att bemästra systemet. I berättelserna konstrueras också de andra. De andra är i detta fall de som inte kan datorer på samma sätt som den egna gruppen och de som är negativt inställda till SAP

Ja, det är ju långsamt och det är det och det och det och öhh. Det vi hade innan var ju bättre och bla, bla, bla. Men det är ju en sak med det systemet du kan och är säker på. Men jag är tvärtom, jag tycker om när det är nytt, får utveckla det själv, tänka lite. Och efter ett tag så förstod man varför det inte hände, alltså, varför dom stängde det och varför det inte gick och göra och en massa såna här grejer. Det är ju ett ekonomisystem och då finns det ju alltid en massa regler som säger att du får inte göra det om det och detta. (Specialist, 43 år, Huvudkontoret)

För denna grupp är hanteringen av SAP egentligen en ickefråga. De menar att de inte har några problem att lära sig SAP eller att hantera det. Administratörerna är heller inte synliga i dessa berättelser. Jag tolkar detta som att de inte känner sig hotade av att deras arbetsuppgifter ska dequalificeras eller att de ska ersättas av billigare kvinnlig arbetskraft utan teknisk utbildning eller kompetens.

Intervjupersonen ovan är gymnasieingenjör i botten. Då samtalet kom in på vilka andra yrkesgrupper han identifierade sig med framhöll han ingenjörerna som den grupp vars arbete det egna arbetet påminde om. Även intervjupersonen ovan tyckte att rutinarbete i SAP är mindre stimulerande. För honom är det dock en liten del av de samlade arbetsuppgifterna.

KONSTRUKTION AV MASKULINITET

En av Specialisterna på Huvudkontoret berättade om hur jobbigt han tyckte det var att de i SAP var tvungna att lägga in samma information på flera ställen då de arbetade med ett ärende. Han var fullt medveten om varför det förhöll sig så och kunde förklara hur SAP fungerade för att förklara varför det förhöll sig så. Även om han hade förståelse för varför det förhöll sig så var det fortfarande ett moment som irriterade honom och hans kollegor. För att komma runt detta problem programmerade en av de anställda som han kallar för "hacker" ett program som hjälpte dem runt detta problem.

Vi hade en hacker, riktig hacker alltså, åh gud lägg av det. Till slut så gjorde han ett program och så skrev man in alla uppgifterna och så tryckte han på en knapp (skratt) så bara rasade det till i SAP så var det inlagt (skratt). / ... / Om man säger så, han hatar manuellt arbete (skratt). Men han blev snabbt anställd, han var inhyrd då, han var nog inhyrd i två månader och sen så förklarade dom att gör er aldrig av med honom (skratt). (Specialist, 43 år, Huvudkontoret)

I detta citat lyfts personen som kallas för hacker fram som en hjälte. Att överlista SAP ses som något mycket positivt och som en heroisk bedrift. Genom att lyfta fram ledningens handling att anställa den så kallade hackern visas också att detta är något som värdesätts inom företaget som citatet nedan visar:

... det är ingen som har en hacker som han (skratt). Vi har ju visat upp några program, vi har ju ett annat, dom här databaserna och så hade vi en annan kille han gjorde en som man kunde kolla ett enkelt program och så visade vi upp för alla andra användare och dom sa, vi vill ha! (skratt) Fan, vi vill ha det, ge oss det. Nej, tror inte det. Jo, det var faktiskt någon som fick det. Det var dom som var snälla mot oss. Jag kan ju säga så att gnällrövarna fick inget (skratt). Nej, dom är totalt hopplösa. (specialist, 43 år, Huvudkontoret)

I relation till andra grupper på Elbolaget ger det ett visst övertag om gruppen har någon som kan förenkla arbetsprocessen. Det är också tydligt i citatet att det finns en uppdelning mellan de som kan och de som inte kan datorer, i de som är som vi och de som inte är som vi. Eftermiddagsfikan är en annan markör gentemot andra grupper:

Det är så sällan vi tar en fika ihop, i alla fall där ute. Dom är mer duktiga på det, så det. Vi är mer så där sitta och jobba och äta och sånt där trams. (Specialist, 43 år, Huvudkontoret)

I berättelserna ovan konstruerar intervjupersonen en bild av vi och dom. Vi som kan och som lever med datorer och dom som inte kan. Bilden av datornörden som "leker" i sitt arbete träder fram. Vi kastar bollar på varandra en stund, vi fikar inte med de andra utan sitter vid vår dator. Att äta framför datorn behöver inte tolkas som att dessa män har mycket att göra utan kan kanske snarare ses i ljuset av bilden av den unge datornörden/hackern som sitter framför datorn dag och natt. Detta är en annan form av maskulinitet. Jörgen Nissen (2003) beskriver hackerkulturen som en extremt manligt dominerad kultur där datorn och det nätverk eller subkultur som är knutet till och en gemensam vilja att behärska datorn, alltså tekniken. En del av kulturen kring hackern går ut på att övervinna datorprogram. Den maskulinitet som Specialisten ovan konstruerar i sina berättelser hämtar sina drag från denna hackerkultur och har överfört den på sin grupp på Huvudkontoret. De har skapat en egen subkultur som skiljer sig från andra grupper i deras närhet och som bygger på hackerkulturens grundstenar, datorn och kontroll över datorn står i centrum, och där livet levs framför datorn, inte vid fikabordet³⁶.

Specialisterna och Ingenjörerna har liksom de Tekniska tjänstemännen en yrkesidentitet som är starkt knuten till teknik och tekniska artefakter men den bygger snarare på kontroll över tekniken än en praktisk kunskap om den. Datorn är också i centrum. Intervju-

³⁶ Bilden av hackern är traditionellt den av en ensam, asocial, töntig och klen pojke. Idag har denna bild till viss del förändrats och denna maskulinitetsform ses inte längre som en subgrupp på samma sätt utan som en "hegemonisk manlighetsform" (Nissen 2003, s.88).

personerna i denna grupp framhöll vikten av att kunna hantera och kontrollera datorer och informationsteknologi. Betoningen ligger här på kontrollera tekniken och förstå teorierna bakom. Tekniken är alltid inte kopplad till smutsigt praktiskt arbete utan snarare till ett rent skrivbordsarbete. Detta visar att det finns en skillnad i klass mellan de två yrkesgrupperna. Till skillnad från de Tekniska tjänstemännen ses datorer och SAP som ”riktig” teknik. Den yrkesidentitet som konstrueras i berättelserna ligger närmre den hegemoniska maskulinitet som till exempel Connell beskriver.

Konstruktionen av yrkesidentitet och administrativa system

I detta avsnitt kommer jag att presentera organisatoriska aspekter av de förändringar som SAP har inneburit på arbetsplatserna samt hur de Tekniska tjänstemännen upplever dessa förändringar.

FÖRÄNDRINGAR I ARBETET

SAP har påverkat olika yrkesgruppers arbete olika mycket. De Tekniska tjänstemännen är en grupp vars arbete påverkades en hel del då SAP implementerades. Från en dag till nästa gick de Tekniska tjänstemännen på Huvudkontoret från att vid installering av en ny kund använda ett par sidor i det gamla informationssystemet till att klicka sig igenom över 100 sidor i SAP. Antalet sidor som de Tekniska tjänstemännen behöver lägga in information på har minskat avsevärt sedan dess och då jag genomförde denna studie var de nere på cirka fem sidor. Att klicka sig igenom över 100 sidor tar tid och denna förändring innebär att varje ärende tog mycket längre tid än det gjort tidigare. Tre år senare, då denna studie genomfördes tog varje ärende ungefär lika lång tid som före implementeringen av SAP.

I organisationen talades det om att sätta kunden i centrum, men flera av de anställda upplevde att detta var svårt under den första tiden, då arbetsuppgifter som tidigare tog några minuter tog efter implementeringen tog 20 minuter. En orsak till detta var att det var mycket fel i början. Detta berodde delvis på att det blev mycket fel i överföringen av information mellan det gamla och det nya systemet. Detta gjorde att det första intrycket av SAP blev negativt både på Huvudkontoret och på Lokalkontoret. I berättelserna framkommer också hur personalen fick fungera som buffert mellan företaget och kunderna. Ett exempel på detta var att de kunder som skrek högst och mest fick hjälp först. Detta gick emot hur de brukade göra, berättar de Tekniska tjänstemännen, och de upplevde att det gick emot bilden av att utföra sitt arbete på ett korrekt sätt.

De anställda som var med under implementeringen av SAP upplevde att de hade svårt att utföra sina arbetsuppgifter på ett tillfredsställande sätt. Många berättar att de arbetade

övertid och hade svårt att koppla bort arbetet då de kom hem. Personer togs från verksamheten för att vara med i implementeringsprocessen något som upplevdes som att det gav extra arbete för dem som var kvar i ordinarie arbetsuppgifter. De anställda berättar om hur deras högar växte under det första året, många upplevde att de hade svårt att utföra vad de upplevde vara ett gott arbete.

En anledning till att arbetsprocessen förändrades på detta sätt var att SAP inte var anpassad till de Tekniska tjänstemännens arbetsprocesser. Det nya systemet och de förändrade arbetsprocesserna gjorde att många anställda på Elbolaget inte hann med lika mycket som tidigare. Detta ledde till missnöjda kunder och en mycket pressad arbetssituation för många av de anställda, så även för de Tekniska tjänstemännen. De upplevde att de inte kunde göra ett gott arbete.

Ett jobb som idag tar fem minuter det tog alltså en halvtimme att köra då och man fick sitta med en pärm alltså och vända blad för blad för varenda knapp man skulle trycka. Massor av sidor var man inne på och det var en enda röra och det var ett antal personer som gick i väggen, just relaterat till SAP. / ... / Det tog ju lång tid och göra jobben, svårt att utföra det och högarna växte och den pressen och. Jag jobbade ju över mycket och. Så det blev besvärligt så. (Teknisk tjänsteman, Huvudkontoret, 52 år)

Citatet visar hur arbetsprocessen förändrades, dels blev den mer komplicerad, dels var okunskapen om SAP en bidragande orsak till att alla moment tog längre tid. Kunderna hade ingen förståelse för att ärendena tog så lång tid och i berättelserna dyker det upp historier om hur de anställda blivit utskälda av kunder eller hur de låtit kunder gå före i kön för att få tyst på dem, andra kunder har fått ut ersättningar för att de skulle bli nöjda.

Den pressade arbetssituationen spillde för vissa även över på livet utanför arbetet. Arbetsdagarna blev längre. En del berättar om hur de fått sämre tålamod i perioder som har gått ut över deras partner och familjer eller att de har sovit sämre. Intervjupersonen ovan berättar hur han fått Losec för att hantera stressen under denna period. Även om det gått några år sedan systemet implementerats finns upplevelsen fortfarande kvar att de är styrda av informationssystemet idag än vad de upplevde att de var tidigare, särskilt på Lokalkontoret. Något annat som alltid kommer upp i berättelserna, då de Tekniska tjänstemännen talar om SAP, är att det är att det inte är gjort för dem i första hand.

Vi är väldigt styrda av SAP idag va. Eh, och det är ju ett ekonomisystem då va och dom flesta bitarna är rätt tungrodda faktiskt. Det är inte användarvänligt, det är det inte alls. (Teknisk tjänsteman, Lokalkontoret, 36 år)

En intervjuperson berättar att det tog ungefär ett år för honom innan han kände att han kunde hantera systemet utan att känna osäkerhet och utan att ständigt behöva bläddra i sina pärmar. Samtidigt säger han att han är nöjd med hur SAP fungerar idag. Här är det en stor skillnad mellan Lokalkontoret och Huvudkontoret. På Lokalkontoret var det bara

den yngre Administratören som var nöjd med systemet på detta sätt. En tolkning kan vara att de anställda på de båda kontoren har olika erfarenheter med sig från tidigare system, förändringarna har med andra ord sett olika ut. En annan förklaring kan vara att de anställda på Huvudkontoret var med från början med alla de problem som de upplevde med SAP då. Detta har inneburit att de också varit med då systemet blivit mer anpassat efter den egna verksamheten och de har själva kunnat påverka denna process genom att komma med idéer och förslag och visa hur deras rutiner ser ut. Systemet är också från början mer anpassat efter hur arbetet var upplagt på Huvudkontoret eftersom den person som satt med i beredningsgruppen arbetade där.

ATT FÖRSTÅ ETT KOMPLEXT SYSTEM

Samtliga intervjupersoner på Elbolaget säger att SAP är ett komplext system. Att systemet är komplext gör bland annat att det är svårt att få en överblick över var och hur den information som läggs in i SAP används. En intervjuperson berättar att han efter införandet av SAP inte har överblick över vad han egentligen har gjort då han inte kan spara information på samma sätt som tidigare. I andra berättelser blir det tydligt att intervjupersonerna inte vet hur informationen ska användas vilket gör att det ibland blir fel. Om de inte förstår varför det ska stå ett visst tal i en ruta är det lätt att glömma eller att göra fel. Den information som ska läggas in saknar betydelse i det egna arbetet men är avgörande någon annanstans i organisationen.

Förståelsen för slutprodukten och den egna delen i helheten är viktig för att den anställda ska uppleva meningsfullhet i arbetet (Blauner 1964; Holmer 1995). Detta kan vara en anledning till den uppgivenhet en del av de Tekniska tjänstemännen talar om inför SAP. Särskilt på Lokalkontoret är detta tydligt. Här arbetar de anställda långt från den centrala ledningen och övriga avdelningar. Detta kan göra att upplevelsen av att systemet och organisationen är komplext blir ännu starkare. Det blir då också upp till var och en att försöka hitta meningen med den som de upplever ibland slumpartade information som läggs in i SAP.

Ja, så hittar man på lite lösningar som inte fungerar. Eller som fungerar men som blir fel. Och det, det är ingen hit. (Teknisk tjänsteman, Huvudkontoret, 51 år)

En faktor som påverkar hur de Tekniska tjänstemännen i studien hanterar systemet är den utbildning de fått vid implementeringen av SAP. De Tekniska tjänstemännen anser i de flesta fall att de har för dåliga kunskaper om hur SAP egentligen fungerar. Den Tekniska tjänsteman på Huvudkontoret som var gruppens representant i arbetsgruppen och var med och utvecklade SAP för Elbolaget menade att de borde haft ett andra utbildningstillfälle efter ett par år då de kunde gå djupare in i hur systemet egentligen fungerade. Den utbildningen hade vid tiden för studien inte kommit till stånd. Det har därför varit upp till var och en att ”snappa upp själv”. I berättelserna från de Tekniska tjänstemännen fram-

kommer det att de många gånger har hjälpt varandra i vardagen. Någon som arbetar ofta med vissa moment har visat sina kollegor hur de ska göra, och så har man på så vis lärt varandra. Enligt intervjupersonen i nästa avsnitt finns det en del problem med detta sätt.

SAP OCH DEN EGNA YRKESIDENTITETEN

I och med att de Tekniska tjänstemännen, som diskuterats tidigare, ser sig själva som praktiska tekniker och hantverkare i första hand och inte som administratörer i SAP finns det en risk då de inte förstår när de gör fel i SAP och att den information de lägger in är avgörande för många andra processer inom företaget. Att SAP för de Tekniska tjänstemännen till stor del förstås ett kvinnligt kodat redskap underlättar inte heller denna process. Det blir en krock mellan konstruktionen av maskuliniteten och vad de nya arbetsuppgifterna och rutinerna kräver av den roll som tjänsten innebär.

Jag kan ju påverka om man lägger en sån kabel eller bygga luftledningarna och man vill göra en billig anläggning eller om man vill kosta på lite mer för att man ser i framtiden kommer det här bostadsområdet bli större eller industrin bli större. Det kan jag påverka men, men dom momenten jag ska göra, dom kan jag inte påverka va. (Teknisk tjänsteman, 36 år, Lokalkontoret)

Rutiner handlar inte bara om SAP utan även om andra arbetsuppgifter som den enskilde har såsom att ibland åka ut till kunden. De rutiner som ska gås igenom i SAP påverkar på olika sätt upplevelsen av det egna arbetet.

Ett ärende om jag nu tänker på dom där uppe i installationshandläggarna, det är så många bilder du ska in på, du kan inte göra allting i samma bild utan du måste bläddra dig vidare hela tiden. Jag var ju med då när vi tog fram det och det fick faktiskt till följd att en av kollegorna blev sjuk och slutade. Så komplext var det för honom va, och även för oss andra. Så man har ju anpassat SAP till vår verksamhet va. Man köpte ju ett standardsystem och sen har man anpassat. Och visst det har försvårat tillvaron för oss, det har det. Sen är det okej, visst. Vi hade ju en förskräcklig massa system innan ju. Det har man ju fått ner nu. Men det har ju kostat en förskräcklig massa pengar. Det är ju sjusiffriga belopp, så det är ju. Men då beslutade man sig för att ha det och då får man ju löpa linan ut naturligtvis. (Teknisk Tjänsteman, Huvudkontoret, 58 år)

Uttalandet ovan har flera bottenar. Den Tekniska tjänstemannen menar för det första att SAP har gjort arbetet mer komplicerat för de Tekniska tjänstemännen på företaget. Vissa har inte klarat stressen av att inte kunna göra sitt arbete på ett tillfredsställande sätt, hörgarna växte och mannen blev sjuk. Han menar att de flesta av de Tekniska tjänstemännen kände denna stress, särskilt i början. Han är medveten om att företaget behövde göra något åt den tidigare situationen där olika delar av företaget hade olika system och verksamheten var svåröversiktlig.

Jag kanske har ett problem och det kanske jag tar med mig hem då va men det kanske man funderar mer på en ledningslösning hur man ska lösa ledningen till kunden eller om man ska göra si eller så, det kan jag fundera på men inte hur man ska arbeta med det i Sapp, det, det tar jag aldrig med mig hem. Det gör jag inte. (Teknisk tjänsteman, 36 år, Lokalkontoret)

Hur de anställda ser på SAP handlar också som diskuterats i tidigare avsnitt om vad de anser är deras egentliga arbete. Den Tekniska tjänstemannen ovan tänker inte på sitt arbete i hur det ska göras i SAP utan hur lösningen ska se ut ute i verkligheten. Hans arbete är tekniklösningar och inte att administrera dessa i SAP även om det är där han lägger en stor del av sin arbetstid och även om det är SAP som han och hans kollegor svär över så att det hörs ut i korridoren.

RYKTESSPRIDNING

Det finns föreställningar om vad systemet har kostat företaget och särskilt om de konsulter som arbetar med SAP. Det har i berättelserna förekommit många gissningar om antalet och vad de kostar och varför de arbetar som de gör. Att SAP varit så dyrt blir i citatet ovan ett argument för varför ledningen inte har kunnat ändra sitt beslut om SAP, det har varit för kostsamt och det enda som finns att göra är att löpa linan ut. Ryktesspridningen kring den nya tekniken var också viktig för förståelsen av den före implementeringen. På Huvudkontoret blev det tydligt för de intervjuade att SAP var viktigt och att det var mycket som stod på spel då cheferna talade om tekniken och bad dem vara vänligt inställda till systemet. De läste mellan raderna och insåg att det skulle bli problem. Ryktesspridningar om hur mycket SAP kostat företaget har i berättelserna också kommit upp som argument för att vara skeptiska till tekniken och att ifrågasätta den. Berättelser om antalet konsulter som är knutna till systemet påverkar också denna bild.

På Lokalkontoret där de anställda hade provat en mängd olika affärssystem med olika tidigare ägare berättas det att de trodde att de kunde lära sig vilka system som helst. Då de hörde negativa rykten om SAP-implementeringen berättar de att de tänkte att det inte kunde vara så farligt. Mötet kom enligt intervjupersonerna som en chock. De upplevde att de blev styrda i sina arbetsprocesser på ett sätt som de inte varit med om tidigare, samtidigt som de berättar att de upplevde att tekniken inte stödde det egna arbetet. Intressant att notera är att SAP på många sätt har blivit själva symbolen för denna ökade kontroll.

Ryktesspridningen behöver inte bara vara inom företaget. I samtal med familj och vänner som har kännedom om systemet från andra verksamheter skapas också en bild av tekniken.

Det är ju från 70-talet eller något sånt. Jag tror det, är det inte rätt så gammalt egentligen? Min son jobbar rätt så mycket med datorer och han är ju på en ekonomiavdelning och han, han är inte alls förtjust i SAP. Han menar på det att det är föråldrat, det finns bättre system. Det finns det säkert. (Teknisk Tjänsteman, Huvudkontoret, 62 år)

Citatet ovan är ett exempel på hur familjemedlemmars kunskaper och syn på teknik är med och färgar den egna synen på den egna arbetsplatsen. I berättelsen förhåller sig den Tekniska tjänstemannen till sonens uttalande och det ger honom argument för och emot det nya systemet. Intervjupersonen ifråga är i övrigt positivt inställd till SAP. Det finns en föreställning om teknik och teknisk utveckling som att den ska innebära en ständig förbättring (Castells 2001; Pacey 1983). De anställda på Elbolaget liksom de anställda på Sjukhuset är bärare av denna föreställning. Att uttrycka att SAP är att gå år tillbaka i utvecklingen är därför en stark kritik mot systemet som de menar är omodern. Denna förståelse för tekniken som kommer från en annan sfär i livet, från hemmet, påverkar också bilden av tekniken på arbetsplatsen och förståelsen av hur pass tekniskt uppdaterad arbetsplatsen är. I en organisation där teknik är viktigt, och delar av de anställda använder rasterna till att diskutera den senaste tekniken eller de byggprojekt eller bilprojekt de arbetar med på fritiden, kan detta ses som att organisationen är gammaldags ur tekniksynpunkt.

I detta avsnitt blir det tydligt att SAP har fungerat som en brytpunkt i de Tekniska tjänstemännens rutiner och på arbetsplatsen. Förändringen föregicks av en mängd rykten som redan innan implementeringen påverkade de anställdas inställning till och föreställningar om tekniken. Efter förändringen blev rutinerna annorlunda, särskilt på grund av att intervjupersonernas arbete tog mycket längre tid och att de inte kunde genomföra arbetet utan stöd från lathundar och support. I många av intervjuerna berättar de anställda att det tog allt från några månader till år innan de sa sig kunna arbeta helt utan stöd. Berättelserna om frustration är många liksom om hur den upplevda stressen i arbetet på olika sätt påverkade livet utanför arbetet.

Att hanterat förändringar i det egna arbetet

Rutiner för arbetet i SAP var utarbetade innan Lokalkontoret kom in i företaget. Detta innebar att rutinerna på Lokalkontoret inte togs i beaktande och de hade inte en chans att påverka. Man har heller inte direkt arbetat med rutinerna sedan Lokalkontoret blev en del av Elbolaget vilket inneburit att personalen på Lokalkontoret till stor del arbetar med sina tidigare rutiner i det nya systemet. Detta kan vara en förklaring till att personalen på Lokalkontoret stött på så mycket problem. De fick heller inte hjälp att anpassa sina rutiner. Då vi talade om processen när SAP infördes menade en av de Tekniska tjänstemännen på

Lokalkontoret att Elbolaget inte riktigt lyssnade på dem och tog tillvara deras erfarenheter från tidigare övergångar mellan olika informationssystem.

Det uppstod mycket problem, som många som har varit med då som Administratören, hon har varit med ett antal gånger i dom här, man har bytt system då och hon flaggade för vissa saker, det här det kommer att gå snett om man inte tar med det här och si och så. Och mycket riktigt gick det ju snett också va. Så jag tycker väl att man lyssnade inte för mycket på dom som, som jobbade i systemet utan man körde sitt race då va. (Teknisk tjänsteman, Lokalkontoret, 36 år)

Intervjupersonen fortsätter att berätta att de har hört när ett annat mindre elbolag blev uppköpt av Elbolaget så hade samma misstag upprepats en gång till. Företaget hade inte lärt sig någonting av den process som Lokalkontoret gått igenom. Detta framhölls som ett argument för att ledningen på Huvudkontoret egentligen inte bryr sig om att ta tillvara på de erfarenheter som de olika kontoret ute i landet har. Den Tekniska tjänstemannen menade att ledningens inställning var att det bara var att gilla läget och att ”tusan ta er om ni inte gör på det här sättet”. Det dyker i berättelserna också upp historier om personer som vägrat använda SAP som det var tänkt, dessa personer fick sluta på företaget. Alla är medvetna om att det egentligen bara är att gilla läget, som de uttrycker det, antingen det eller att sluta. Det finns inget annat sätt att utföra arbetet på än att använda SAP.

Diskussion - exemplet Tekniska tjänstemän

Något av det viktigaste för intervjupersonerna i denna studie var att känslan att de hade frihet och ansvar att själva styra hur de skulle lägga upp det egna arbetet i vardagen. För att förstå hur individerna på Elbolaget hanterar och förstår den nya tekniken i det dagliga arbetet blir det därför viktigt att utgå från just hur informationssystemet, i det här fallet SAP, påverkar den anställdes sätt att arbeta och rutiner.

Jag har visat att det finns olika grupperingar på företaget som bygger på skillnader i kön, utbildning och till viss del klass. De Tekniska tjänstemännen har en arbetarbakgrund, de är samtliga elektriker i grunden och de har en gemenskap i den konstruktion av maskulinitet som förmedlas i intervjuerna. Detta är en maskulinitet som är starkt knuten till teknik och förmågan att hantera teknik. Att bygga och fixa saker som den egna bilen är viktigt inom denna grupp. Denna maskulinitet skulle kunna beskrivas som byggande på ett hantverks- eller arbetarideal.

Att kunna teknik och förstå Elbolagets verksamhet ute på fältet är också centralt i berättelserna. Det är enligt de Tekniska tjänstemännen vad som skiljer den egna gruppen från till exempel Ingenjörerna och Specialisterna. Dessa grupper saknar kunskap om hur tekniken görs i verkligheten. De förstår bara teorin, enligt de Tekniska tjänstemännen. Att ha

den kopplande kunskapen mellan teorin och praktiken är en del av de Tekniska tjänstemännens roll, enligt dem själva. Även om de Tekniska tjänstemännen är stolta över sitt arbete och den klassresa steget in på kontoret har inneburit identifierar de sig fortfarande starkt som elektriker. Kopplingen till det tidigare yrket och den maskulinitetskultur som dessa män är bärare av är viktig för att förstå hur de hanterar förändringar i arbetet vid implementering av SAP.

Arbetsdelningen på Elbolaget bygger till stor del på kön. Kvinnorna i organisationen är i första hand Administratörer, i sällsynta fall Ingenjörer, Specialister eller Gruppchefer. Bland männen är arbetsdelningen också tydlig. Det finns de med en praktiskt teknisk bakgrund, som de Tekniska tjänstemännen, och de med en mer teoretisk teknisk bakgrund som Ingenjörerna och Specialisterna. Dessa grupperingar har olika inflytande och makt i organisationen där Administratörerna (bortsett för de som är gruppchefer som har en typ av makt även om de inte har det tekniska inflytandet) befinner sig längre ner i hierarkin och Ingenjörerna och Specialisterna högre upp i den samma. Det är den tekniska kompetensen som räknas och som tillskrivs egentligt värde enligt berättelserna.

Då de Tekniska tjänstemännen upplever att det egna arbetet blir mer och mer administrativt och att de blir mer styrda av administrativa system och rutiner ser de risken att arbetet blir dequalificerat. I denna kontext blir SAP i talet ett kvinnligt kodat administrativt redskap som riskerar att göra det egna arbetet mindre kvalificerat. Kodningen av tekniken sker utifrån de Tekniska tjänstemännens konstruktion av yrkesidentitet som vi sett är formad av en maskulinitet som är konstruerad i en hantverkar- eller arbetarkultur. Administratörerna å andra sidan tillskriver SAP ett annat värde. För denna grupp blir tekniken ett redskap att höja den egna yrkesgruppens status och inflytande på arbetsplatsen. För denna grupp tillskrivs SAP ett högt värde och genom tekniken visar de att de är tekniskt kompetenta och ansvarstagande anställda.

De intervjuade kvinnorna på Elbolaget som kommer till tals i denna studie konstruerar inte en femininitet som ligger i närheten av den betonade femininitet som Connell talar om. De konstruerar sin yrkesidentitet som aktiva och handlande individer och använder manligt kodade attribut såsom teknisk kompetens i sina identitetsframträdanden. I berättelserna lyfts också ordningsamhet upp som en viktig egenskap hos kvinnorna på arbetsplatsen, det är en egenskap som brukar kodas som ett väldigt tydligt femininitetsideal. Detta är också något som till exempel de Tekniska tjänstemännen tillskriver Administratörerna. Kvinnorna själva lyfter snarare upp teknisk nyfikenhet och kompetens som viktiga delar av den egna yrkesidentiteten. Detta kan tolkas som att de har gjort organisationens värderingar till sina egna och att de genom att ta kontroll över redskapet skriver in de egna kompetenserna och kunskaperna bland det som tillskrivs ett högre värde. De använder med andra ord SAP för att förhandla den egna kompetensen och ifrågasätta andra gruppers tekniska skicklighet.

Brytpunkten leder till att tekniken förhandlas mellan de olika yrkesgrupperna. Särskilt tydligt blir detta då de olika grupperna tillskriver tekniken olika värde och till viss del kön. Detta stärks av den rådande könsarbetsdelningen på Elbolaget. De Tekniska tjänstemännen ger SAP rollen som ett administrativt system som dequalificerar det egna arbetet. De talar om det som en teknik som man inte behöver teknisk kompetens för att hantera, teknisk kompetens är närmast en nackdel menar de. SAP blir för denna grupp en kvinnligt kodad teknik. För Administratörerna används SAP för att hävda den egna tekniska kompetensen och systemet blir ett sätt att skriva in det egna arbetet i det tekniska arbetet på företaget. Strategier för att ta kontroll över tekniken och på så sätt få inflytande över till exempel de Tekniska tjänstemännen diskuteras. Specialisterna och Ingenjörerna ser datorer som deras viktigaste arbetsredskap och SAP är ett program som ska kontrolleras. Då tekniken tillskrivs värde och roller på detta sätt vävs de två processerna kring symboliskt värde och arbetsdelning samman. Utgångspunkten i vilket kön som tillskrivs en viss symbolik eller värde är gruppens egen yrkesidentitet och könsidentitet. På så vis hänger de olika mönstren i ”lapptäcket” ihop och stärks av de handlingar de anställda gör varje dag på och utanför arbetet. Genom dessa speglingsprocesser befästs mönstren.

Specialisterna och Ingenjörerna visar i talet om SAP att de tar kontroll över arbetsredskapet. Genom att säga att de förstår hur SAP *verkligen* fungerar tillskriver de sig själva makt över tekniken. I dessa olika sätt att tala om och tillskriva tekniken olika värden har vissa grupper, baserat på hierarkin i den rådande arbetsdelningen på arbetsplatsen, större makt och inflytande att påverka utfallet av förhandlingen, precis som på Sjukhuset. Utfallet i sig är inte i fokus för denna studie. Det som snarare är av vikt i denna analys är om – och i så fall hur – det symboliska värde tekniken tillskrivs, påverkar hur tekniken används. Det kan till exempel förklara varför de Tekniska tjänstemännen upplever att det är svårt att lära sig och förstå tekniken.

På Elbolaget, liksom på Sjukhuset, finns en diskussion kring vad som är de anställdas ”riktiga arbete”. Åsikter om huruvida SAP är en del av ”det riktiga arbetet” skiljer sig mellan olika grupper på Elbolaget. Här handlar det också till stor del om vilka rutiner som anses vara de viktiga eller kärnan i de anställdas arbete och hur de anställda upplever att SAP stödjer dessa rutiner. Denna konstruktion stärks också av talet om ”inne” och ”ute” och ”teoretiskt” och ”praktiskt” arbete. De Tekniska tjänstemännen konstruerar sin yrkesidentitet kring kunskap om praktiskt arbete och närheten till fältet, ”ute”. Denna konstruktion stärks av aktiviteter på fritiden som blir som en speglingsprocess som stärker de rådande strukturerna och distinktionerna mellan de olika yrkesgrupperna på arbetsplatserna.

Dessa speglingsprocesser stärker den rådande arbetsdelningen på Elbolaget som struktureras kring klass och kön. Konstruktioner av feminiteter och maskuliniteter används för

att förklara skillnaderna. Genom dessa speglingsprocesser och rutinerna i det dagliga arbetet, så som talet om tekniken, stärks föreställningen om kvinnor och män och om praktiskt och teoretiskt arbete vilket stärker känslan av att den rådande arbetsdelningen är "naturlig".

KAPITEL 9

SAMMANFATTANDE ANALYS

I detta kapitel kommer jag att göra jämförelser mellan de olika avdelningarna och mellan de två organisationerna samt de olika yrkesgrupperna i studien för att analysera likheter och skillnader. Avsikten är att på detta sätt svara på avhandlingens syfte och frågeställningar. Genom att diskutera likheter mellan de olika avdelningarna och organisationerna samt mellan olika yrkesgrupper blir det möjligt att diskutera och analysera hur arbetsuppgifter och yrkesidentiteter på de olika arbetsplatserna är kodade av klass och kön. Det blir också möjligt att analysera om detta påverkar hur de anställda hanterar förändringarna i arbetet som de nya informationssystemen har inneburit. Detta leder fram till en fördjupad diskussion om konstruktioner av maskuliniteter och femininiteter, och dessas betydelse för hur tekniken hanteras.

Organisatoriska förutsättningar

Jag kommer här att förklara varför hanteringen av de nya informationssystemen skiljer sig mellan de olika organisationerna och de olika avdelningarna. I denna studie har jag genomfört intervjuer i två olika typer av organisationer; den ena ett privat, teknikfokuserat företag och den andra ett offentligt sjukhus. I varje organisation har jag genomfört intervjuer på två olika avdelningar. I valet av avdelningar var jag intresserad av att komma till en avdelning där implementeringarna gått förhållandevis lätt och en där det förekommit konflikter. Syftet med detta var att skapa goda förutsättningar för att studera just hur intervjupersonerna berättar om de organisatoriska förutsättningarna och dess betydelse i de brytpunkter som beskrivs i avhandlingen. Jag ska här lista de organisatoriska förutsättningar som framkommit i mina analyser, och som kan förklara skillnaderna mellan studiens olika arbetsplatser:

Tabell 9.1: Organisatoriska förutsättningar

Faktorer	Problematik	Frågor
Arbetets organisering och arbetsrutiner	Vad ska tekniken stödja?	Stödjer systemet det arbete som ska utföras? Får de anställda hjälp att anpassa sina rutiner?
Tidigare erfarenheter från andra system	Upplevs det som att arbetsprocessen blivit enklare eller svårare	Stödjer det nya systemet det arbete som ska utföras? Får de anställda hjälp att anpassa sina rutiner? Är det stora skillnader i stöd i arbetet?
Andra organisatoriska förändringar	Ny organisation, ny organisering parallellt med implementeringen	Vad förknippas tekniken med? Ledningen? Får tekniken representera andra förändringar i organisationen?
Inflytande över teknikens utformning	Närhet till beslutsfattare, teknikens utformning, inflytande över utformningen	Går det att anpassa tekniken efter arbetsprocesserna? Har alla samma inflytande? Vems röst får höras?

ARBETETS ORGANISERING

I resultaten ser jag att arbetets kärna skiljer sig mellan Sjuksköterskorna på Sjukhusets två avdelningar. Arbetets organisering ser olika ut på de båda avdelningarna. Detta har påverkat synen på Melior och hur tekniken används på de två avdelningarna. Det har också haft inverkan på vilken betydelse tekniken fått. På Akutmottagningen skrevs det till att börja med ingenting i Melior eftersom Läkarna ändå dikterade alla resultat. På Infektionsavdelningen, där omvårdnad och omsorg är en viktig del av arbetet, fick dokumentationen i Melior en mer framskjuten roll. Melior var till exempel, liksom på Akutmottagningen, en källa till information om patienterna, men även ett professionaliserande redskap, ett sätt att få kontroll över patienten, ett rapporteringssystem och ett sätt att få Sjuksköterskorna att arbeta på ett likartat sätt. I den sistnämnda rollen fick den dokumentationsansvarige en viktig ställning genom att till exempel lyfta goda och dåliga exempel.

På Lokalkontoret blev SAP ett uttryck för styrning och kontroll från ledningen på Huvudkontoret. Arbetets organisering och hur rutinerna som tekniken ska stödja blir, visar min studie, viktigt för att förstå hur de anställda hanterar och förstår förändringarna. En diskussion om vilka rutiner tekniken ska stödja finns bland studiens intervjupersoner. Detta hänger delvis samman med nästa punkt, erfarenheter av tidigare system. Men jag vill betona att det även gäller anpassningar av rutiner och arbetets organisering i stort. Upplevelsen av att arbetet ska utföras på ett visst sätt, utan att hänsyn visas till hur arbetet

är organiserat på en specifik arbetsplats, är något som gör att intervjupersonerna i denna studie uttrycker frustration över tekniken och förändringarna.

TIDIGARE ERFARENHETER FRÅN ANDRA SYSTEM

Tidigare forskning visar att det finns en mängd olika organisatoriska förutsättningar som påverkar hur nya informationssystem tas emot och används i organisationer. Den äldre forskningen visade till exempel att IT och ny teknik påverkade organisationer och individerna i dem på olika sätt (Jmf Blauner 1964, Emery och Thorsrud 1969, Gardell 1976 och Braverman 1977). På 1990-talet kom forskare att visa att det snarare handlade om en dual påverkan (Orlikowski 1992). Tekniken och IT användes på olika sätt och gavs inte samma betydelse och tillskrevs inte samma roll på de skilda arbetsplatserna och mellan olika anställda. Med denna utgångspunkt blir det relevant att i forskningen se vilka faktorer i organisationen som påverkar synen på, och i förlängningen hanteringen av, tekniken. Ett exempel på detta är erfarenheter av tidigare tekniska artefakter som Czarniawska och Jørges beskriver, eller erfarenheter av att utföra arbetsuppgifter på ett alternativt sätt som Greiff visar. Dessa aspekter är också tydliga i denna studie.

De anställda på Elbolagets Lokalavdelning har till exempel andra erfarenheter av informationssystem än de anställda på Huvudkontoret. Akutavdelningen hade haft ett system med så kallade akutblad som fungerat i den kaotiska vardag de anställda beskriver. Dessa erfarenheter färgar de anställdas bild och förståelse av tekniken och förändringarna. De anställda upplever på olika sätt huruvida tekniken gjort deras arbetsuppgifter efter implementeringen lättare eller svårare. Grunden för detta är om tekniken upplevs stödja det egna arbetet på ett bättre eller åtminstone lika bra sätt som det tidigare systemet. Upplevelser av att vara styrda av tekniken eller att ledningen inte visar förståelse för, eller hänsyn till, hur arbetet utformats just här är viktigt i berättelserna. På Elbolaget utför de Tekniska tjänstemännen ungefär samma typ av arbete på de båda avdelningarna. Ändå skiljer sig synen på SAP mellan avdelningarna. Förklaringarna finns här i det som diskuterades tidigare - att de har olika erfarenheter från tidigare system. En annan förklaring är att Huvudkontoret var med från början. Processerna i SAP är utarbetade efter hur deras rutiner ser ut. De har också sett förbättringarna i systemet och kunnat påverka dessa under vägen. De anställda på Lokalkontoret ser inte att de har haft denna möjlighet till påverkan. De anställda på Lokalkontoret upplever också att de blir styrda av SAP på ett sätt som inte kommer till uttryck i berättelserna från Huvudkontoret.

ANDRA ORGANISATORISKA FÖRÄNDRINGAR

En stor skillnad i förutsättningarna för implementeringen av SAP på Huvudkontoret och Lokalkontoret var att den på Lokalkontoret kom efter att de just blivit uppköpta av Elbolaget. Detta innebar att kontoret blev en del av en ny organisation, att arbetet till viss del organiserades på ett nytt sätt, med en ny arbetsdelning, och att de fick ett nytt informa-

tionssystem ungefär samtidigt. Av denna anledning går berättelserna om organisationen, (om-) organiseringen, arbetsdelningen och SAP på många sätt ihop. Dessa förändringar påverkar arbetsmiljön på Lokalkontoret på många olika sätt. I berättelserna är det särskilt SAP som gör att det upplevs som att arbetsmiljön försämrats. Detta illustreras i berättelserna med historier om svordomar och skrik i korridorerna och ett ständigt återkommande tal om SAP. Tal om stress är också en del av berättelserna om SAP på Lokalkontoret. En anledning till upplevelse av stress är just att tekniken inte upplevs stödja de egna arbetsrutinerna. Även om dessa förändringar inte bara hade med SAP att göra har SAP blivit en symbol för de negativa förändringarna, eftersom det är i arbetet med SAP som de andra förändringarna märks tydligast. De anställda på Lokalkontoret gick också från ett tidigare informationssystem de upplevde gav gott stöd i det egna arbetet till SAP som saknade många av de funktioner som de hade haft erfarenhet av i sina tidigare system. Denna förändring, som i berättelserna lyfts fram som försämringar, har också påverkat hur de anställda på Lokalkontoret har förstått SAP. Även på Akutmottagningen omorganiserades arbetet i anslutning till förhandlingarna om hur Melior skulle användas. I berättelserna om brytpunkterna på Akutmottagningen blir de två förändringarna sammanvävda och tekniken förknippas med att rutinerna blir styrda på ett visst sätt. Att på Lokalkontoret säga att ”med SAP blev vi mer styrda på ett nytt sätt”, är också ett exempel på ur tekniken ses som ett styr- och kontrollinstrument. Tekniken tillskrivs rollen som kontrollant och blir en symbol för alla förändringar och för den nya organisationen och ledningen.

INFLYTANDE ÖVER TENIKENS UTFORMNING

Den upplevda graden av inflytande över tekniken kommer också fram som en faktor som påverkar hur intervjupersonerna ser på och hanterar tekniken. Detta hänger samman med om de anställda upplever att tekniken stödjer den egna arbetsprocessen eller ej. Detta är tydligt både på Sjukhuset och Elbolaget, men jag kommer att börja med ett exempel från Elbolaget och SAP. Lokalkontoret blir uppköpt efter att SAP har införts i organisationen och utvecklingen och anpassningen av tekniken sker i dialog med de anställda på bland annat Huvudkontoret. Även om frustrationen var stor det första året har de anställda här möjlighet att komma med synpunkter och förslag på förändringar. Tekniken anpassas därmed så smått efter arbetsprocesserna och processerna anpassas efter tekniken. På Lokalkontoret finns inte denna möjlighet. De anställda här upplever snarare att deras erfarenheter inte tas tillvara och att ledningen på Huvudkontoret inte ser dem. På Akutmottagningen använde de anställda till en början Melior på ett sätt som de upplevde passade deras verksamhet. De ansvariga på Sjukhuset arbetade dock för att alla skulle använda Melior på samma sätt - alla möten med patienter skulle dokumenteras. De anställda på Akutmottagningen menade att ledningen saknade kunskap om hur arbetet på Akutmottagningen organiserades. Rutinerna för Melior var inte anpassade till de specifika förutsättningar som fanns här menade personalen. Närhet eller distans till ledningen, ledningens visade förståelse för den egna verksamheten och upplevd möjlighet till inflytande över

utformningen och anpassningen av tekniken är därför också en viktig organisatorisk faktor för att förstå hur de anställda hanterar och förstår tekniken.

Reproduktion av köns- och klasstrukturer

I avhandlingen har en rad exempel tagits upp där rådande köns- och klasstrukturer har reproducerats. Några sådana är talet om tekniken på Elbolaget där det blir tydligt hur detta tal stärker männens föreställning om vilka som kan delta (män) i samtal om teknik och vilka som inte kan delta (kvinnor) i dessa samtal. Genom speglingsprocesser reproducerar denna föreställning de Tekniska tjänstemännens bild av att kvinnor inte kan och förstår teknik och att de därför inte kan arbeta som tekniker. Även erfarenheter från andra sfärer i livet används för att spegla denna föreställning. Den rådande ordningen blir därigenom ”naturlig”. Att, som Sjuksköterskorna, konstruera yrkesvalet som ett kall bygger, som diskuterats, på föreställningar om såväl yrket som på föreställningar om kön. I dessa diskursiva praktiker i vardagen stärks och reproduceras, som Smith (2005) påpekar, de rådande maktstrukturerna. Samtidigt finns det exempel där den brytpunkt den nya tekniken inneburit har öppnat upp för att förhandla om och ifrågasätta samma föreställningar och strukturer.

I berättelserna om informationssystemen från de fyra arbetsplatserna blir det tydligt hur tekniken tillskrivs symboliska världen eller kodas på olika sätt. På Elbolaget blir SAP en administrativt, feminint kodad teknik och på Sjukhuset blir Melior av Sjuksköterskorna kodat som ett teoretiskt redskap som förknippas med Läkarnas medicinska journal. Melior tillskrivs på detta sätt ”maskulinitet” och en högre status då det även kodas med Läkarnas symboliska kapital. Samtidigt ses Melior av de mer erfarna Sjuksköterskorna som något som tar tid från yrkesgruppens egentliga arbete. SAP blir för de Tekniska tjänstemännen ett hot mot det egna yrket och gruppens konstruktion av maskulinitet. Samtidigt öppnar SAP möjligheter för Administratörerna att försöka inkludera de egna arbetsuppgifterna till det arbete som värderas högst i organisationen, det teknikiska. På Sjukhuset använder Sjuksköterskorna som grupp, och särskilt de yngre Sjuksköterskorna, Melior som en del i en professionaliseringsstrategi. Läkarna å andra sidan fjärrmar, i sina berättelser, Sjuksköterskorna från den egna praktiken genom att hävda deras ansvar för omsorg och andra uppgifter som inte kräver någon kunskap om medicin.

Att en teknik både kan användas strategiskt i professionsutvecklingen och ses som ett hot mot arbetets kärna kan te sig paradoxalt, men samtidigt visar detta att tekniken tillskrivs olika roller, på det sätt Askenäs (2004) visar, och förstås på olika sätt av olika yrkesgrupper. Orlikowski och Gash (1993) behandlar inte hur yrkesgrupperna kan se olika på tekniken utifrån klass och kön utan diskuterar snarare hur tekniken konstrueras utifrån olika ramar (dessa är; teknikens natur, den upplevda strategin för tekniken samt hur tekniken kommer att användas i det dagliga arbetet). Genom att addera klass, kön och till viss del

ålder till Askenäs, Orlikowskis och Gashs resultat framträder ett något mer komplext mönster där de olika rollerna och de olika ramarna förhandlas mellan olika yrkesgrupper. Med ett köns- och klassperspektiv blir det till exempel synligt hur tekniken inte bara tillskrivs olika roller utan att dessa roller även tillskrivs ett symbolvärde som till stor del baseras på kön. Det blir också synligt att vilken roll tekniken tillskrivs beror på arbetsdelningen, och kan i sin tur genom förhandlingar om detsamma vara med och påverka den rådande arbetsdelningen på en arbetsplats. På så sätt vävs Hardings processer, symboliskt kön, könsarbetsdelning och könsidentitet, samman i ett komplext mönster som skiljer sig mellan olika arbetsplatser. Hur de anställda hanterar den position de sätts in i genom sitt kön och sitt yrke och vilken inverkan detta har vid brytpunkter som de som diskuteras här är av intresse i denna studie. Dessa positioneringar ger yrket status och inverkar på innehavarnas möjlighet att påverka utfallet av förhandlingarna.

Genom att diskutera komplexa processer, som i denna avhandling, blir det tydligt att de olika delarna hänger ihop. Genom att använda begreppen maskuliniteter och femininiteter istället för till exempel intersektionalitet kan jag förklara hur konstruktionerna av yrkesidentiteter formade av kön och klass varierar i olika kontexter. Intervjupersonerna i denna avhandling är inte bärare av *ett* sätt att göra kön på. Beroende på situation och sammanhang konstruerar de sin yrkesidentitet på olika sätt. De förändras också över tid beroende bland annat på de aspekter som tagits upp i avhandlingen. Med Hardings tre processer, symboliskt värde, arbetsdelning och identitetskonstruktion blir det påtagligt hur viktigt kön är för att förstå hur teknik tas emot och förstås av anställda på arbetsplatserna. I denna del av analysen blir det också tydligt att vilket värde tekniken tillskrivs beror på hur den anställda konstruerar och förstår sin egen yrkesidentitet. Yrkesidentiteten konstrueras bland annat utifrån den organisatoriska kontexten och den rådande arbetsdelningen. Processerna är sammanvävda i ett komplext mönster där trådarna går samman. Det bygger upp komplexa bilder som skiljer sig beroende på vilket håll man ser dem från och vilken organisation och lokal praktik som studeras. Samtidigt är den rådande arbetsdelningen en del av en hierarki där vissa arbeten har en högre status och dess utförare större tolkningsföreträde och fler resurser än andra. Det är i större utsträckning kvinnor och personer från arbetarklassen, grupper som har mindre tillgång till de resurser som tillskrivs en högre status, som tenderar att utföra arbeten med låg status vilket stärker och reproducerar yrkens låga status och dessa arbetsuppgifters symbolvärde. På så sätt reproduceras klass och könsstrukturer genom att grupper med lägre värderade resurser och status utför arbete med låg status och därmed stärker denna bild av att arbetet har ett lägre värde. Genom speglingsprocesser och förhandlingar inom och mellan yrkesgrupper görs försök att ändra dessa strukturer. Men då det finns andra yrkesgrupper med större tolkningsföreträde blir strukturerna svåra att bryta. Ett exempel på detta är de kvinnliga Administratörerna på Elbolaget som använder SAP för att hävda teknisk kompetens och som en del i vad som skulle kunna ses som en inkluderande strategi. Detta stärker i sin tur de Tekniska tjänstemännens bild att SAP är ett administrativt redskap för kvinnor som de inte kan lära sig.

På grund av de Tekniska tjänstemännens tolkningsföreträde reproduceras, i alla fall i det korta tidsperspektivet, den rådande ordningen i organisationen.

För mig är genusteoriens styrka att de många gånger förhåller sig till strukturer och individer i relationer mellan människor. Där finns begrepp för hierarkier i de processer som skapar över- och underordning. Detta var något jag upplevde som väldigt tydligt i de berättelser jag tagit del av. Dessa processer som till exempel sätter igång vid införande av nya informationssystem behöver inte vara mellan kvinnor och män utan berör även relationer mellan olika kvinnor och mellan olika män. Det handlar om relationer mellan olika yrkesgrupper och relationen till arbetsgivaren och därmed även om olika klasspositioner. Det handlar också om relationer mellan olika åldrar och olika erfarenhet. Etnicitet är en faktor som inte diskuterats i denna studie. En anledning är att samtliga intervjupersoner har samma etniska bakgrund. I berättelserna är etnicitet osynligt. En tolkning av detta är att vithet är en norm i berättelserna, det finns inga ”andra” att positionera sig mot och det blir därmed inte viktigt i de identitetsframträdanden som görs. Denna avsaknad av ”andra” reproducerar även vitheten som norm. Kvinnorna och männen i denna studie är aktörer, de berättar om sitt eget agerande och sin egen handlingskraft i det egna arbetet. Det är dessa aktiviteter och talhandlingar som sätter igång de processer som avsågs ovan. De intervjuade är därför inte enbart offer för de strukturer som blir tydliga, de är också med om att både skapa och reproducera dem genom sitt agerande, sina handlingar och sitt tal i vardagen.

Tidigare forskning visar att yrkesgrupper och professioner kan påverka hur tekniken används. Detta framkommer till viss del i min studie. Men mina analyser pekar i större utsträckning mot att de yrkesgrupper eller professioner som finns på arbetsplatsen påverkar konstruktionen av yrkesidentiteter och vilka grupper man speglar sig mot. Detta påverkar i sin tur vad som lyfts som viktigt och om tekniken ses som ett hot eller ej. Jag kommer att diskutera detta närmare i nästa avsnitt.

Yrkesidentiteter och förändringar i arbetet

Tekniken som står i fokus i denna studie är speciell i den bemärkelsen att den används av många olika grupper av anställda inom organisationerna. På Elbolaget arbetar alla anställda mer eller mindre i SAP och på Sjukhuset förhåller sig alla yrkesgrupper som intervjuats (Läkare, Sjuksköterskor, Undersköterskor och Läkarsekreterare) till Melior och använder och påverkas av systemet på olika sätt. Tidigare tekniska redskap har inte använts av så många olika yrkesgrupper på samma gång. Detta gör informationssystem extra intressant att studera. Det finns dessutom såväl en organisatorisk aspekt, som en yrkesgrupps- och individaspekt av informationssystem som jag diskuterat i denna avhandling.

I det empiriska materialet har jag visat hur intervjupersonerna konstruerar sina yrkesidentiteter. Här kommer jag att diskutera vilken betydelse detta har i relation till den nya tekniken och de förändrade rutinerna i arbetet, dessa är:

- Hur konstrueras yrkesidentiteter
- Upplevd frihetsgrad i arbetet
- Upplevelse av deklassificering av arbete

De intervjuade konstruerar inte bara sin yrkesidentitet runt själva yrket eller arbetsuppgifterna, utan också kring den egna lokala arbetsplatsens praktiker och historia. På varje arbetsplats kan gränsdragningar mellan olika yrkesgrupper se olika ut. Gränsdragningarna är resultatet av olika lokala processer och förhandlingar. På Elbolagets Lokalavdelning, där det till exempel inte fanns några representanter för gruppen Specialister eller Ingenjörer, är skärningarna mot dess grupper inte lika närvarande och viktiga i berättelserna eller i konstruktionen av yrkesidentiteter. Den egna yrkesidentiteten konstrueras snarare gentemot de kvinnliga Administratörerna eller mot Elektrikerna på fältet. På Akutmottagningen och Infektionsavdelningen är arbetet kring omvårdnad organiserat på olika sätt och arbetet som Sjuksköterska ser olika ut. Detta speglar också relationerna till Läkarna och Undersköterskorna och hur gränsdragningarna gentemot dessa kategorier ser ut i berättelserna. Arbetets organisering och rutiner påverkar tillsammans med historik och utbildning.

I resultatdelen konstaterade jag att de olika yrkesgrupperna konstruerar sina yrkesidentiteter utifrån kärnan i det egna arbetet och relationen till andra yrkesgrupper på arbetsplatsen. De Tekniska tjänstemännen konstruerar till exempel sin yrkesidentitet utifrån det tidigare yrket som elektriker och en identitet som praktiskt arbetande hantverkare och tekniker. Utifrån denna identitetskonstruktion blir SAP ett administrativt redskap som fjärrar dem från deras egentliga arbete. Likt Sennetts hantverkare blir informationssystemet ett hot mot denna identitetskonstruktion och mot gruppen då arbetets innehåll synliggörs och därmed blir möjligt att imitera. Sjuksköterskorna på Akutmottagningen och de erfarna Sjuksköterskorna på Infektionsavdelningen konstruerar kärnan i sitt arbete kring ett praktiskt omvårdnadssubjekt. Att vara Sjuksköterska här är att vara i rörelse och att vara nära och bland patienterna. Arbetet i Melior blir i detta sammanhang en teknik som tar tid från arbetets kärna. I båda dessa exempel tillskriver intervjupersonerna arbetet i informationssystemet ett lägre värde. Genom att koda arbetet i SAP som administrativt, kvinnligt arbete tillskrivs tekniken ett kön. Arbete som kodas som kvinnligt har historiskt tillskrivits ett lägre värde som jag diskuterat tidigare i denna avhandling. Att arbetet i SAP gör att de Tekniska tjänstemännens arbete fjärras från det de konstruerar som kärnan i arbetet ses av de Tekniska tjänstemännen som att det finns en risk att arbetet deklassificeras. Historiskt har teknik för dessa typer av arbetare just inneburit att arbetet förenklats för att okvalificerad, billigare arbetskraft som ofta var kvinnor skulle kunna utföra arbetet.

Att Administratörerna använder SAP som ett sätt att få mer kvalificerat arbete speglar ur de Tekniska tjänstemännens synvinkel denna bild.

Upplevd frihetsgrad i arbetet är viktigt för upplevelsen av arbetet. Möjligheten och friheten att själv påverka hur arbetet ska läggas upp och utföras konstrueras som något viktigt i berättelserna. Detta är något som yrkesidentiteterna konstrueras runt i intervjupersonernas berättelser. Det påverkar också det värde och den roll tekniken tillskrivs. Jag skulle vilja lyfta upp Sjuksköterskorna som ett exempel här. På Infektionsavdelningen berättar Sjuksköterskorna att de skriver väldigt lika i Melior, men att det ändå skiljer sig beroende på vilken Sjuksköterska som skriver. De upplever inte att Melior påverkar hur de lägger upp och planerar sitt arbete. Det står dem fritt att själva bestämma när och hur de ska dokumentera. Sjuksköterskorna på Akutmottagningen upplevde inte Melior i sig som ett problem, de använde det flitigt för att få kunskap om patienterna. Rutinerna och arbetsprocesserna runt Melior upplevdes däremot som styrande och orimliga eftersom dessa, enligt deras uppfattning, var onödiga och ett hot mot patienterna och dem själva. Sjuksköterskorna på de båda avdelningarna konstruerar sig alla som aktiva omvårdande subjekt med patientens bästa i centrum, men detta får olika betydelse på de båda avdelningarna och också mellan olika generationer Sjuksköterskor. De yngre Sjuksköterskorna på Akutvårdsavdelningen och Infektionsavdelningen konstruerar sin yrkesidentitet lika mycket runt det andra som de benämner ”det teoretiska” arbetet och som betonas på sjuksköterskeutbildningen. I dessa exempel blir Melior en arena där inte bara teknikens värde förhandlas utan även vad som är kärnan i den egna gruppens arbete. Ligger arbetets kärna närmare Undersköterskornas patientnära del eller finns det i professionaliseringen av yrket, och i den nya sjuksköterskeutbildningen, en glidning mot Läkarnas praktik. För den sistnämnda gruppen Sjuksköterskor blir Melior *ett* av många redskap för en professionalisering av gruppen Sjuksköterskor. En del Läkare ser däremot Melior snarare som ett hot mot professionen och de tillskriver arbetet med tekniken ett lägre värde genom att tala om det som ett administrativt system, som tar tid från deras egentliga arbete. Liknande förhandlingar om teknikens värde ägde rum på Elbolaget. I förändringar som de som beskrivs, analyseras och diskuteras i denna avhandling förhandlas teknikens värde och kärnan i och mellan olika yrkesgrupper. För vissa grupper, som kan ses som dominerande på arbetsplatsen, finns inte behovet för dessa förhandlingar. Förhandlingarna och upplevelsorna av tekniken och den egna rollen skiljer sig därför beroende på vilka olika yrkesgrupper som finns representerade på arbetsplatsen och deras närhet till verksamhetens kärna. Gruppcheferna på Elbolaget eller Läkarsekreterarna på Sjukhuset påverkar till exempel inte detta. De kan ses som perifera yrkesgrupper som de andra yrkesgrupperna har få skärningspunkter med i det dagliga arbetet.

En annan aspekt som jag vill lyfta upp i relation till konstruktionen av yrkesidentiteter är upplevd frihetsgrad i arbetet. Upplevelse av att i arbetet bli styrd av tekniken behandlades delvis i förra avsnittet. Det har också till viss del att göra med upplevelsen av att arbetet

blir mindre kvalificerat. Frihetsgrad i arbetet är starkt kopplat till yrkesstatus, något jag berörde med exempel i kapitlet ”Tidigare forskning”. Att arbetet blir mer styrt av den nya tekniken kan därför ses som ett hot mot den egna yrkesgruppens status och bilden av yrket, som just bygger på föreställningen om den fria yrkesutövaren vilket de Tekniska tjänstemännen och Sjuksköterskorna ger uttryck för. Detta kan därför ses som ett hot mot den yrkesidentitet grupperna konstruerat.

De organisatoriska faktorerna som togs upp i föregående avsnitt kan inte fullt ut förstås och förklaras om de inte sätts i relation till hur de anställda och de olika yrkesgrupperna konstruerar sin yrkesidentitet. Med yrkesidentitet menar jag här den samlade gemensamma erfarenheten inom gruppen och hur de inom gruppen konstruerar det egna arbetets kärna och gränserna till andra yrkesgrupper och professioner.

ÄLDRE ANSTÄLLDA OCH NY TEKNIK

På Elbolaget fanns, liksom på Sjukhuset, starka föreställningar om äldre och yngres olika förmåga att lära ny teknik i allmänhet och nya informationssystem i synnerhet. Hos dem på Elbolaget som själva ser sig som äldre, och som upplever att övergången till SAP varit svår, har ålder varit en ursäkt och något som lett till att de känt social skam för att de inte ”hänger med” i förändringstakten. De är bärare av föreställningen att äldre inte kan teknik och har gjort denna föreställning till en del av synen på sig själva. Ett exempel på detta är att de skämtar om att de inte är så förändringsbenägna längre som de ”unga och hungliga” är. De äldre Tekniska tjänstemännen på Elbolaget har liksom Sjuksköterskorna individuella förklaringar till varför de inte anser att SAP varit så svårt att lära sig. De förhåller sig till åldern som ett problem vid införande av ny datorbaserad teknik. Den bilden, eller föreställningen, om äldre och teknik är de ansvariga för implementeringarna på de båda arbetsplatserna också bärare av. Ålder anses vara ett problem vid brytpunkter som dessa.

Det dyker i intervjuerna från Elbolaget också upp berättelser om kollegor som inte klarat av att lära sig systemet och som blivit utbrända och slutat på företaget. Det finns också de som enligt intervjupersonerna valt att byta arbete då de inte velat lära sig systemet. Dessa berättelser lyfts fram och kan tolkas som ett sätt att rättfärdiga den egna osäkerheten och visa att det inte är dem det är fel på. De har faktiskt klarat det till skillnad från vissa andra. Dessa berättelser handlar om äldre personer och just ålder lyfts på Elbolaget upp som en faktor som gör att tekniken är svår att lära sig.

Samtidigt kan dessa kategorier av äldre personal ses som en stabiliserande faktor i denna studie. Det är en kategori som, med utgångspunkt i tidigare erfarenheter, säger ifrån och ifrågasätter den nya tekniken och den nya organiseringen av arbetet. Ur ett ledningsperspektiv kan ett sådant ifrågasättande istället ses som något som skapar oro på arbets-

platsen. Beroende på vilket perspektiv som antas, ledningens eller de anställdas, får handlingar olika betydelse. I det perspektiv som antagit i denna avhandling, de anställdas perspektiv, är denna kategori en anledning till att krissituationer normaliseras och den dagliga verksamheten fungerar på de studerade avdelningarna trots osäkerheten i organisationen.

Det finns en stark föreställning om att äldre, och särskilt kvinnor, har svårt att lära sig ny teknik. Det talas ibland om "dinosaurierna" i organisationer. Dessa dinosaurier är ett uttryck för personer som är motvilliga till förändringar. I denna berättelse är äldre en stabiliserande faktor vid brytpunkter såsom införande av ny teknik. Gruppen är själva bärare av föreställningen att äldre och då särskilt äldre kvinnor har svårt att lära sig ny teknik. Skammen inför kategoritillhörigheten gör att de äldre i denna studie konstruerar sig själva som undantag till den övriga gruppen. I talet om tekniken finns det föreställningar om att de yngre lärt sig tekniken fortare än vad de äldre har gjort, men samtidigt finns det mycket lite skillnad i hur lång tid det tagit i verkligheten innan intervjupersonerna på Elbolaget kunnat arbeta utan att använda manualen som stöd. Föreställningen är så djupt rotad att de äldre i studien antingen konstruerar sig själva som just ett undantag eller tror att de tagit lång tid på sig för att lära tekniken, vilket de i själva verket inte har i jämförelse med många av de yngre anställda. Denna stabiliserande faktor är också till viss del konserverande. För de yngre Sjuksköterskorna på Infektionsavdelningen leder det till att deras fokus i arbetet inte accepteras som legitimt för en Sjuksköterska, något som jag kommer att beröra i nästa avsnitt.

Förhandlingar utifrån maskuliniteter och femininiteter

Jag konstaterade i avhandlingens teorikapitel att arbetslivsforskningen om femininiteter inte är lika omfattande som den om maskuliniteter. I kapitlet om Sjuksköterskorna laboretrade jag med olika femininiteter och föreslog att det går att tala om olika lokala hegemoniska femininiteter, på samma sätt som till exempel Connell talar om lokala hegemoniska maskuliniteter. Utifrån sådana idealbilder går det att laborera med variationer av femininiteter som på olika sätt förhåller sig till den hegemoniska femininiteten, liksom till den hegemoniska maskuliniteten, på arbetsplatsen. Hur yrkesidentiteter konstrueras skiljer sig mellan olika lokala kontexter. Connell menar också att vilken innebörd den hegemoniska maskuliniteten fylls med varierar just mellan olika lokala kontexter. Genom fallstudier som denna kan jag visa hur de lokala kontexterna kan skapa olika femininiteter och maskuliniteter. Idealbilden sätter normen för hur en kvinna eller en man bör vara. Den blir också en bild som det görs motstånd mot, vilket exempelvis Skeggs visar. Hon talar dock inte om en hegemonisk femininitet utan om medelklassens kvinnor som en idealbild. Medelklassens kvinnor representerar samma grupp och smak som den grupp som brukar sammanliknas med den hegemoniska maskuliniteten. Men denna femininitet är formad för att stödja den hegemoniska maskuliniteten, menar Connell, som kallar denna femininitet för den *betonade* femininiteten. Denna idealtyp beskrivs som väldigt opraktisk och i sin

extrema form innebär den total tillpassning och, enligt Skeggs, att kvinnan inte har någon egen handlingsförmåga. Denna femininitet är också starkt kopplad till utseende och en investering i kroppen. De kvinnor som bidragit till denna avhandling, de livsval och det arbete som de utför kan inte förklaras med hjälp av den femininitetsform som beskrivs i teorier om maskuliniteter och femininiteter. I och med att fokuset i teoriutvecklingen tagits utifrån män, och kvinnors relation till män, i en heterosexuell relation (Ambjörnsson 2004) är utrymmet för kvinnors aktiviteter och kvinnors handlingar litet³⁷. Detta är också något Connell konstaterar utan att utveckla det ytterligare.

På Sjukhuset konstrueras femininitet till stor del kring omvårdnaden och omsorgen om patienterna. Uttalanden om att det inte är ett ”karriäryrke” och en distinktion mellan teori och praktik, där det sistnämnda tillskrivs ett högre värde, är uttryck för detta. Då de yngre Sjuksköterskorna orienterar sig mot ”teorin”, snarare än det praktiska arbetet, konstruerar de också sin yrkesidentitet med något mer än den feminint kodade omvårdnaden. Genom att orientera sig mot Läkarnas kompetensområde och de arbetsuppgifter som kodas som teoretiska, närmar de sig arbete som ses som mer teoretiskt och anses ha ett högre värde och en annan klass- och könskodning. Detta gör dem inte ”okvinnliga” vilket föranleder en diskussion om att skilja på kroppen och konstruktionen av yrkesidentiteter. Ett sätt att förstå kvinnornas användande av maskulint kodade arbetsuppgifter skulle kunna vara med hjälp av begreppen ”manlig femininitet” och ”kvinnlig maskulinitet” (Jmf Nordberg (2004)). Tack vare dessa begrepp kan de oerfarna Sjuksköterskornas olika subjekspositioner förstås som gränsöverskridande. Likt hemtjänstpersonalen i Hjalmarssons studie, och som konstaterats tidigare i denna avhandling, utför Sjuksköterskorna arbetsuppgifter som har så väl manlig som kvinnlig kodning. Yrket definieras utifrån de kvinnligt kodade arbetsuppgifterna eftersom det till största del är kvinnor som utövar yrket. I identitetsframträdandena, som är det som diskuteras här, lägger de mer oerfarna Sjuksköterskorna betoningen på det arbete som kodas som maskulint, och är kopplat till Läkarnas praktik, vilket kan ses som gränsöverskridande könsidentiteter eller en kvinnlig konstruktion av maskulinitet. På Sjukhuset är den maskulinitetskonstruktion som Läkarna representerar även kodad med klass och ett visst symboliskt kapital. Genom att låna dessa markörer i sina identitetsframträdanden stärker dessa Sjuksköterskor i berättelserna den egna ställningen på arbetsplatsen. Det kan vara ett sätt att stärka den egna statusen gentemot de mer erfarna Sjuksköterskorna, som i den dagliga verksamheten har ett tolkningsföreträde av vad som är viktig kunskap och viktiga arbetsuppgifter på de olika avdelningarna. De förhandlar på så sätt arbetets kärna i berättelserna.

På Elbolaget försöker Administratörerna på Lokalkontoret koda sitt arbete som tekniskt och därigenom inkludera de egna arbetsuppgifterna i det arbete som värderas högst i organisationen. Genom att knyta sitt eget arbete till, och inkludera det i, arbete med ett högre symbolvärde försöker de också ändra den yrkesidentitet som är knuten till Administra-

³⁷ Undantag kan ses i till exempel Ambjörnsson (2004).

törernas arbete. Genom av att tillskriva det egna arbetet maskulint kodade egenskaper som till exempel kunskap om teknik stärker de också känslan av att vara just tekniskt kompetenta, vilket skulle kunna antyda en annan form av distansering till den hegemoniska femininiteten och en annan konstruktion av femininitet.

Med utgångspunkt i att det finns en lokal hegemonisk femininitet som bygger på medelklassens ideal kring utbildning med en teoretisk kunskapsbas, den ”goda” smaken och en föreställning om vad en kvinna ska göra skulle jag utifrån denna studie kunna urskilja olika femininiteter och diskutera dessa gruppers relation till varandra. Forskning kring lågstatusyrken, som presenterats tidigare i avhandlingen, visar till exempel att arbete som förknippas med smuts och hygien har låg status liksom rutinarbete som den anställde inte kan kontrollera (Jmf Widding Isaksen (2002a; 2002b)). Det omvårdande arbetet som fokuserar individens mest basala behov är exempel på sådana arbeten som både kan ses som smutsiga och styrda av andra än en själv. Maten ska till exempel delas ut vid en viss tidpunkt, patienten ska stiga upp och göra toalettbesök. Att i talet arbeta sig bort från detta arbete är ett sätt att närma sig den ovan nämnda idealbilden.

Gruppen oerfarna Sjuksköterskor konstruerar i sina berättelser en yrkesidentitet som har drag av det jag ovan tillskriver den hegemoniska femininiteten. Denna femininitetsform saknar inte handlingskraft, som Connell och Skeggs påpekar, utan konstrueras utifrån den lokala hegemoniska maskuliniteten vilket både utmanar och stödjer denna maskulinitetsform. De mer erfarna Sjuksköterskornas yrkesidentitet konstrueras snarare kring en mer praktiskt lagd omsorgsfemininitet, som genom att vända på dikotomin praktisk – teoretisk tillskriver det praktiska arbetet med patienterna ett högre värde och det arbete som kodas som teoretiskt ett lägre värde. De yngre Sjuksköterskorna använder sina kunskaper, baserade på den nya utbildningen, och speglar den egna yrkesidentiteten mot Läkarna och deras praktik istället för att identifiera sig och söka likhet med de mer erfarna och omvårdningspraktiskt inriktade Sjuksköterskorna, som snarare speglar sig mot Undersköterskorna. Detta kan också ses som ett sätt att häva sig ur den underordnade position som de äldre och mer erfarna Sjuksköterskorna tillskriver dem. Detta positionerande från de erfarna Sjuksköterskorna ger dem en möjlighet att sätta agendan och se till att arbetet flyter. Samtidigt är talet om erfarenhet ett sätt att tydliggöra vad som är arbetets kärna och att disciplinera de mer oerfarna Sjuksköterskorna och sätta ramarna för arbetet. I en allt mer slimmad organisation med knappa resurser blir detta ännu viktigare. Elbolagets Administratörer använder den nya tekniken för att stärka den egna ställningen och i den kontext där de befinner sig är det olika maskulinitetskonstruktioner de förhåller sig till. Administratörerna förhåller sig i berättelserna också som individer till grupperna män på deras arbetsplatser. Administratörerna arbetar för att stärka sin egen ställning. Denna stärkta ställning kan i sin tur leda till att de kvinnor som arbetar med administrativa arbetsuppgifter som grupp stärker sin ställning. I konstruktionen av yrkesidentiteten talar de, liksom männen i organisationen, om tekniken och konstruerar sig som tekniska handlande sub-

jekt. De använder här attribut som kodas som manliga. Kvinnorna på Elbolaget konstruerar sig, liksom de äldre i studien, som ett undantag till den rådande normen och hävdar individuella förutsättningar som förklaringar till sitt eget intresse för tekniken, eftersom föreställningen om kvinnors okunskap och ointresse för teknik är så stark.

I berättelserna i denna studie förhåller sig de intervjuade till den hierarki som finns mellan begreppen praktik och teori. De vänder också på hierarkin mellan dem när de konstruerar den egna yrkesidentiteten, precis på det sätt som Skeggs diskuterar. Genom att skapa sig själva som praktiska subjekt visar de intervjuade sin närhet till det som man upplever är verksamhetens kärna, och till den kund eller patient som konstrueras som föremålet för det egna arbetet. Praktik blir det samma som närhet till kunden eller patienten, vilket i berättelserna lyfts fram som något positivt, till skillnad från det arbete som kodas som teoretiskt och därför inte ger denna förståelse för verksamhetens egentliga kärna. Verksamhetens kärna konstrueras på så vis kring kunden och praktiken. I en dualistisk värld där teori är manligt kodat skulle det inte vara långsökt att hävda att praktisk kunskap då är feminint kodat, men det handlar här snarare om olika typer av praktiker. Den ena är människonära och den andra är fältnära och bygger på praktiskt arbete med teknik. Dessa två praktiska markörer är viktiga i konstruktionen av yrkesidentitet, och även i konstruktion av maskuliniteter och femininiteter. På Elbolaget ser de Tekniska tjänstemännen till exempel det praktiska arbetet som maskulint. Det är en konstruktion av maskulinitet som skapas i relationen till Specialisternas och Ingenjörernas maskulinitetskonstruktion. I den gemensamma bakgrunden konstrueras en maskulinitet som har starka kopplingar till hantverkaryrken och den praktiska kunskap som är förknippad med denna grupp. Det blir också tydligt att *hur* arbetet kodas är format av den kontext arbetet utförs i, något som jag lyfte i ett tidigare avsnitt.

Det som skiljer dessa kvinnor och män åt är *hur* de konstruerar sina yrkesidentiteter. Det är också det jag kan säga någonting om i denna avhandling. Jag är inte intresserad av eller har studerat graden av styrka i yrkesidentifikationen. Femininiteter och maskuliniteter i dessa konstruktioner skiljer sig åt på ett sätt som gör att det inte heller går att tala om en femininitet i singularis (Jmf Connells och Messerschmidt (2005) diskussion om maskuliniteter). För att förstå hur kvinnorna i studien konstruerar sina yrkesidentiteter blir det tydligt att det måste handla om femininiteter i pluralis. Kvinnorna använder såväl feminint som manligt kodade egenskaper för att konstruera en bild av den egna yrkesidentiteten. Som Bloksgaard (2010) konstaterar angående kvinnor i mansdominerade yrken måste kvinnorna visa att man de vara ”en av männen”, men samtidigt måste de också visa att de är en del av sin könskategori för att bli accepterade. På Elbolaget är ett intressant resultat att de Tekniska tjänstemännen efter brytpunkten, i förhandlingarna om tekniken, betonar Administratörernas kön i den bemärkelsen att det kvinnliga och feminina lyfts upp som en viktig aspekt i beskrivningar av gruppen. Kvinnorna blir därmed representanter för sitt biologiska kön med allt vad det innebär i form av att hålla ordning på samtal och informa-

tion. Administratörerna betonar istället sitt arbete och sin tekniska kompetens. Förhandlingen kan här sägas stå kring hur Administratörerna ska definieras. Är de kvinnor och representanter för sitt kön eller är de arbetare som alla andra och ”en i gänget”? Kvinnorna arbetade för att tona ner kön och istället hävda teknisk kompetens, duglighet och likhet med männen. I alla fall de män som fanns närmast dem i hierarkin. SAP blir ett viktigt redskap i denna förhandling. För de Tekniska tjänstemännen kan likheten ses som ett hot mot den egna yrkesidentiteten som praktiskt kunniga tekniker och den maskulinitetskonstruktion som detta bygger på. Bilder och attribut tas från hantverkare och arbetare för att konstruera denna maskulinitet. Denna grupp sitter till stor del vid datorn och administrerar förfrågningar och beräkningar i SAP. Vid åsynen av de olika grupperna ser man ingen större skillnad i arbetet. För att stärka yrkesidentiteten som praktiskt kompetent tekniker används aktiviteter på fritiden, liksom det tidigare arbetet som elektriker, för att genom speglingsprocesser stärker bilden av denna maskulinitetskonstruktion. Talet om tekniken används också för att stärka och spegla skillnaderna mellan yrkesgrupperna, men framförallt skillnaderna mellan kvinnor och män på arbetsplatserna. Yrkets könsidentitet är starkt sammanvävd med en maskulinitetskonstruktion som bygger på ett hantverkarideal och en arbetarkultur tillsammans med vissa ideal från ingenjörer. På så vis blir det tydligt att könsidentiteter, könsarbetsdelning och det symboliska könet, arbetsprocessen och tekniken är en sammanflätad och flerdelad process som skapar komplexa mönster.

KAPITEL 10

AVSLUTANDE DISKUSSION

En av mina utgångspunkter i denna avhandling är att individen skapar eller konstruerar sin identitet i relation till andra. Vid intervjutillfället konstruerar den intervjuade en berättelse om sig själv utifrån den situation vi befann oss i vid intervjutillfället. Intervjuerna ägde rum på arbetsplatsen och intervjupersonerna var medvetna om att jag var intresserad av att prata med dem om deras arbete och det informationssystem som de arbetade med. I berättelserna konstruerades identiteter utifrån dessa förutsättningar som kan påverka vad intervjupersonerna väljer att berätta. Ett jag eller en identitet blir i detta fall först och främst ett arbetande jag eller en identitet som arbetare och ett subjekt som agerar utifrån den roll de upplever att de har i sitt arbete. Intervjupersonerna konstruerar också sina berättelser så att jag ska förstå vad de menar. De berättar efter en viss form, de svarar på frågor och lever därigenom upp till sin roll som intervjuperson som ger information om sin upplevda verklighet. Den identitet som konstrueras i denna kontext är först och främst en yrkesidentitet som skapas i relation till andra yrkesgrupper.

Många av berättelserna handlade om att det var bättre eller annorlunda förr. Berättelser om orsaker till motstånd är grundade i skildringar av hur det var förr, individens egna beskrivningar eller runt arbetsplatsens berättelser. Jag upplevde att olika typer av berättelser var viktiga för att förklara det egna agerandet i intervjuerna. Det kunde vara den specifika arbetsplatsens/kontorets gemensamma erfarenheter, den egna karriären, intervjupersonernas livsberättelser, den stora organisatoriska berättelsen, redogörelser för tekniken, föreställningar om kvinnor och män och professionens eller yrkesgruppens historia. De olika delarna vävs samman för att ge mening åt och konstruera den egna berättelsen. Det berättade livet kan vara många olika saker och behöver inte bara spegla det egna livet och de egna erfarenheterna.

Genom att titta på vad som händer i vardagen och de enskilda anställdas berättelser om denna vardag får jag i denna avhandling en annan ingång till tekniken och det dagliga arbetet. Jag har inte intresserat mig för hur implementeringar ska ske för att systemen ska tas emot så effektivt som möjligt. Jag har istället intresserat mig för vad de anställda själva gör för att göra tekniken möjlig i sitt dagliga arbete. Detta skulle kunna ses som ett försök till en studie i Smiths anda. Detta innebär att min ambition har varit att låta var och en själva få berätta vad de gör, vem de är och vad tekniken är och hur den har passat in i det dagliga arbetet. På så sätt växer en annan bild fram av till exempel äldre och ny teknik.

I de nästkommande avsnitten kommer jag att lyfta ett antal teman som gått som en röd tråd genom avhandlingen och som jag skulle vilja analysera och diskutera lite mer utförligt. Dessa är brytpunkter, individuellt ansvar och speglingsprocesser.

Brytpunkter

Förändringar i arbetet av olika slag leder ofta till brytpunkter i organisationen. En brytpunkt innebär att arbetet utförs på ett nytt sätt, att rutinerna förändras. Som vi sett i tidigare forskning leder förändrade rutiner till att det uppstår öppningar mellan arbetsuppgifter och olika yrkesgrupper. I dessa öppningar finns möjligheter för den typen av förhandlingar som jag diskuterat i denna avhandling. En brytpunkt innebär också ofta en kris i den bemärkelsen att inarbetade rutiner inte fungerar som tidigare. I analysen diskuterade jag också hur mer erfarna och ofta äldre anställda innehar en handlingsbenägenhet som har en stabiliserande inverkan på verksamheter vid denna typ av förändringar.

I avhandlingen har jag analyserat och diskuterat hur olika yrkesgrupper utifrån den rådande arbetsdelningen och den egna yrkesidentiteten förhandlar den nya tekniken och tillskriver den roller och ett symbolvärde. I de Tekniska tjänstemännens fall tillskrivs tekniken även ett kön. Det är inte bara tekniken som förhandlas utan även rutiner runt tekniken. Dessa förhandlingar är en följd av brytpunkter och är inte bara giltiga vid brytpunkter som kommer till följd av nya informationssystem.

Jag har tidigare konstaterat att förändringar i arbetet kan leda till att olika aspekter av arbetet kommer att förhandlas mellan olika yrkesgrupper. En anledning kan vara att tekniken upplevs vara ett hot mot den egna professionen eller yrkesgruppen. Melior är ett exempel på detta. Ett sätt att tolka det faktum att till exempel Läkarna gärna låter de kvinnliga Sjuksköterskorna hjälpa dem med Melior är att detta blir en form av stängning av läkarprofessionen gentemot Sjuksköterskorna. De gör härigenom en distinktion gentemot arbetet i Melior. Samtidigt söker Sjuksköterskorna höja den egna professionens anseende med hjälp av samma tekniska redskap. Stängningsteorier tar hänsyn till maktstrukturer baserade på klass men inte till kön. Men båda dessa kategorier blir, visar min studie, viktiga för att förstå hur individer agerar för att öppna eller stänga professioner med hjälp av förhandlingar om tekniken. Informationssystemet är inte något fixt och färdigt som implementeras i organisationen, dess betydelse och användning konstrueras och förhandlas i det dagliga arbetet i mötet mellan professionernas och yrkesgruppernas representanter som i ovan nämnda fall. Den makt och de resurser dessa grupper har med sig i in påverkar förhandlingarnas utfall. Denna makt är historisk men den är även avhängig huruvida yrket eller professionen är manligt eller kvinnligt kodat. De manligt kodade professionerna eller yrkena har större inflytande över utfallet än de som är kvinnligt kodade.

Då tekniken synliggör professioners eller yrkesgruppers arbete och hotar det kunskapsmonopol som dessa grupper haft, skapas nya argument för stängningar. Talet om att Sjuksköterskorna borde ägna sig mer åt sitt egentliga arbete eller att arbetet i informationssystemet tillskrivs lägre värde är exempel på sådana argument. Detta kommer till exempel till uttryck genom en vägran att lära sig tekniken eller att arbetet med verktyget verbalt fjärras från det gruppen säger är kärnan i det egna arbetet. Detta ska inte förstås som att det är ett medvetet agerande från de dominerande gruppernas sida. De är liksom de dominerade grupperna fångna i de rådande institutionella logikerna och agerar utifrån ”vanans makt” eller spelets regler. Dessa spelets regler gör att det är omöjligt att finna den tid som skulle behövas för Läkarna att sätta sig in i Sjuksköterskornas journalanteckningar. Hierarkierna i organisationen är sådana att de stödjer den dominerande gruppens verksamhet och de bidrar till att denna grupp kan behålla sitt tolkningsföreträde. Av denna anledning kan Läkarnas uttalanden ibland te sig paradoxala. Att i ena stunden mena att Sjuksköterskornas anteckningar inte ger något mer till deras arbete och i nästa medge att de ibland är ett viktigt komplement om läkaranteckningar saknas eller är bristfälliga. Samtidigt är det viktigt att i resonemanget förstå att de dominerande grupperna på många sätt gynnas av den rådande ordningen och av att den upprätthålls. Av denna anledning blir de mer eller mindre omedvetna förhandlingarna vid förändringar viktiga för de olika yrkesgrupperna eftersom utfallet av dem kan påverka gruppens position, inflytande och kontrollen över de egna rutinerna.

Förhandlingarna kan leda till nya relationer mellan yrkesgrupper. Detta betyder dock inte att de rådande hierarkierna nödvändigtvis förändras. I brytpunkter som den som behandlas i denna avhandling leder förhandlingarna till att tekniken, och de rutiner som den är tänkt att stödja, tillskrivs ett symboliskt värde. På Elbolaget har detta betytt att till exempel de Tekniska tjänstemännen har tillskrivit tekniken en roll som ett administrativt system som för det egna arbetet bort från kärnan, det praktiska tekniska arbetet på fältet. Administration ses på företaget som ”kvinnligt” arbete varför tekniken av denna grupp blir kodad som en kvinnlig teknik och inte ”riktig” teknik.

Vissa yrkesgrupper i denna studie har med hjälp av den nya tekniken stärkt sina ställningar i organisationerna. Genom att lära sig tekniken har till exempel Administratörerna på Elbolaget och Sjuksköterskorna fått ett övertag på bekostnad av grupper högre upp i hierarkin. Samtidigt stärker kvinnornas kontroll över SAP de Tekniska tjänstemännens föreställning att det inte är ”riktig” teknik utan teknik för kvinnor. Att ta kontroll över en ny teknik kan sålunda leda till att tekniken tillskrivs ett lägre värde och att de dominerande grupperna, genom distinktioner kring vad som är ”riktig” teknik och arbetets kärna stänger den egna yrkesgruppens ansvarsområde och kompetens från andra grupper som söker inkludera det egna arbetet i de professionella strukturerna. Detta kan stärka den rådande könsarbetsdelningen i organisationen, i alla fall på kort sikt.

Avhandlingens titel ”Det tekniska spelet” är en hänvisning till dessa förhandlingar om tekniken, rutinerna, kön och status som är en följd av brytpunkter på arbetsplatsen. Brytpunkterna eller förändringarna skapar just de öppningarna mellan arbetsuppgifter och yrkesgrupper som synliggör möjligheter till förhandlingar. Resultaten kan som i Abrahamsson och Peterssons studier bli att ordningen återställs men det kan också innebära att vissa grupper får större inflytande över verksamheten genom att ta kontroll över tekniken. Mitt syfte med denna studie var dock inte att se vem som ”vinner” förhandlingen om tekniken, utan hur förhandlingarna sker.

Om individuellt ansvar

En intressant aspekt av den organisatoriska kontexten som denna avhandling berör är de selekteringsmekanismer som kommer i rörelse vid brytpunkter som den studera. På Elbolaget berättades det om hur individer blivit utbrända och Sjukskrivna då de inte kunnat hantera den nya tekniken. Dessa äldre män kan ses som undantaget till de grupper som fungerade som stabiliserande faktorer på arbetsplatserna. Detta är också ett exempel på hur organisatoriska problem läggs på individnivå något som jag inte diskuterat specifikt i denna avhandling.

I berättelserna framgår det att då organisationer gör denna typ av investeringar finns det inget alternativ till att använda tekniken i det dagliga arbetet. Vill eller kan de anställda på Elbolaget inte ta till sig informationssystemet är de medvetna om att de bör lämna företaget. Det framkommer också att de anställda upplever att de inte fått tillräcklig utbildning, något som gör att det kan upplevas svårt att ta ett individuellt ansvar för sina arbetsuppgifter. På Sjukhusets Akutmottagning finns det i mitt material exempel på personer som inte fått någon utbildning alls utan fått förlita sig på att kollegor haft tid att lära dem i arbetet. I berättelserna kring hur tekniken hanterades blev det också tydligt hur viktiga just kollegorna varit för det egna lärandet. Det var alltid någon som visste hur ett visst moment skulle utföras i informationssystemet och som kunde hjälpa dem om de fastnat i arbetet. På så sätt lämnades hanteringen av den nya tekniken till stor del till de anställda. Det ska tilläggas att det på Elbolaget fanns så kallade ”superusers” och användarstöd för att underlätta denna hantering i vardagen. Men detta stöd var inte tillräckligt för de som av olika anledningar exkluderades från arbetsplatserna. Skam inför kategoritillhörigheten kan till exempel göra att hjälp inte söks.

Informationssystemens funktion har därför inte bara varit en skillnadskapande katalysator i en social kategoriseringsprocess som berörts tidigare i avhandlingen. Tekniken har också satt igång exkluderande mekanismer som lett till att anställda på olika sätt försvunnit från arbetsplatserna. En anledning har varit att ansvaret för att hantera den nya tekniken till stor del lagts på de anställda. Ett exempel är att de anställda fått ta det yttersta ansvaret för att tekniken ska hanteras då utbildningar varit begränsade och eventuella bonusar baseras

på hur många ärenden som ligger obehandlade på skrivbordet. Storleken på ”högarna” är något som de anställda på Elbolaget säger att de inte kan påverka då det snarare handlar om resursbrist och att SAP inte sägs stödja det egna arbetet. Detta gör i sin tur att arbetet kan upplevas ta längre tid att utföra.

Ett annat exempel är hur Sjuksköterskorna på Akutmottagningen, då de tvingades dokumentera i Melior efter varje patient, fick göra prioriteringar mellan vad de upplevde vara rätt för patienten och vad ledningen krävde av dem. Hot om våld och en stor arbetsbörda var anledningar till att de bröt mot de rutiner som ålade dem att dokumentera alla möten med patienter. Även i detta fall blev det individen som fick ta vad de upplevde vara ansvaret för att verksamheten skulle fungera. Ett sätt att ta detta ansvar var att göra motstånd mot reglerna för dokumentation och att inte utföra detta arbete. Även om detta var ett kollektivt beslut innebar det att den enskilde fick ta ett personligt ansvar för brister i organisationen och stöd i den dagliga verksamheten (Jmf Hjalmarsson 2009).

Det inledande citatet i avhandlingen är ett annat exempel på hur en av intervjupersonerna reflekterar över ansvaret för att det dagliga arbetet ska fungera. Att gå hem efter åtta timmars arbetsdag var Ingrids sätt att inte ta personligt ansvar för att det dagliga arbetet skulle fungera eftersom hon sa sig inte kunna påverka situationen. Samtidigt innebär detta att hon kunde anklagas för att inte utföra sitt arbete korrekt och att hon inte skulle få ta del av hela bonusen.

Dessa exempel visar hur ny teknik och de förändringar eller de brytpunkter tekniken innebär, i ändrade rutiner och upplevt stöd av det egna arbetet, lägger ett stort ansvar på de anställda att verksamheten ska fungera. Det visar också att de anställda reflekterar kring riskerna i de fall de sätter gränser för och i arbetet på ett sätt som går mot ledningens beslut. I extremfallen leder detta till upplevd stress, utbrändhetssyndrom, Sjukskrivningar eller till att individer upplever att det är bättre om de slutar på arbetsplatsen. Detta är ett led i den trend av ett allt mer individualiserat arbetsliv där organisationens problem läggs på individnivå.

Speglingsprocesser

Jag har tidigare i denna avhandling diskuterat olika speglingsprocesser. Med speglingsprocesser avser jag hur aktiviteter i livets olika sfärer påverkar processer i livets andra sfärer och hur handlingar och mikroprocesser i vardagen speglar samhällets makrostrukturer.

Ett exempel på en speglingsprocess är hur organiseringen i livets olika sfärer påminner om varandra och stärker därmed varandra. De Tekniska tjänstemännens traditionella arbetsdelning, där männen mekar med bilen och genomför olika byggprojekt medan partnern har ansvar för mat och städning, liksom fruarnas oförståelse för männens arbete,

stärker gruppens föreställningar om kvinnor och män och om kvinnor och teknik. Grunden i denna föreställning är att kvinnor och män är olika och att de har olika roller. Utta-landen som att ”kvinnor är bra på att hålla ordning” är ett exempel på en föreställning som bygger på könsarbetsdelningen i hemmet och som påverkar synen på kvinnors roll på arbetsplatsen.

Ett annat exempel på hur mikroprocesser speglar och reproducerar makroprocesser är talet om tekniken och hur aktiviteter på fritiden blir resurser som kan omsättas till exempel vid fikabordet på arbetsplatsen. Det de anställda gör på sin fritid har ibland ett värde i den bemärkelsen att de är omsättningsbara på arbetsplatsen. Ett intresse för bilar och andra tekniska artefakter kan således ses som en resurs på arbetsplatsen. På rasterna, då talet om teknik är en viktig aspekt av den gemensamma maskulinitetskonstruktionen mellan till exempel de Tekniska tjänstemännen, är kunskap om och erfarenhet av att meka med den egna bilen en kompetens som kan ses som en resurs. Denna resurs är omsättningsbar och stärker den egna och gruppens yrkesidentitet liksom individens position i gruppen. Samtidigt har den en utestängande funktion för dem som inte har kunskaper inom detta fält. Kvinnornas erfarenheter och intressen är inte omsättningsbara på samma sätt. Talet om tekniken knyter sålunda ihop arbetet med fritiden genom dessa speglingsprocesser. Det stärker männens gemensamma maskulinitetskonstruktion och föreställningen om kvinnor. Det stänger också de män och kvinnor ute som inte har dessa intressen.

Dessa exempel visar hur handlingar i vardagens mikroprocesser reproducerar och stärker samhällets makrostrukturer på det sätt Dorothy E. Smith talar om. Det visar också hur olika könsmärkta kompetenser såsom praktisk kunskap om teknik och hantverksfärdigheter är resurser som kan överföras från ett fält till ett annat. Kompetenser som är kvinnligt kodade är inte överförbara och tillskrivs inte samma värde som de resurser som kodas som maskulina. Talet om tekniken och aktiviteter på fritiden som att hålla sig uppdaterad om det senaste inom teknik genom att läsa tekniska magasin kan vara ett sätt att stärka den egna och gruppens position på arbetsplatsen och därigenom stänga ute dem som inte kan och inte är intresserade av dessa ämnen. Detta stärker också upplevelsen av vilka som kan och inte kan teknik.

Även om till exempel Administratörerna på Elbolaget synar talet om tekniken och hävdar att samtalen inte skiljer sig mellan kvinnor och män har männen som dominerande grupp större makt att avgöra vilken kompetens och vilka samtalsämnen som är relevanta och intressanta och därmed vilka kompetenser och intressen som är resurser som kan överföras till arbetsplatsen och vilka som inte kan överföras. Samtalsämnen som inte är överförbara till de Tekniska tjänstemännens kontext är till exempel mat, kultur och barn. Detta är samtalsämnen som kodas som kvinnliga.

Aktiviteter i vardagen stärker dessa utestängande mekanismer. Talet om tekniken och tekniska intressen liksom arbetsdelningen i hemmet speglar och förstärker de föreställningar som finns kring kvinnor och män och kring den upplevda ”naturliga” arbetsdelningen. Detta stärker också gruppens egen maskulinitetskonstruktion. På så sätt är handlingar och aktiviteter i vardagen med och stärker känslan av att kategoriseringarna är oföränderliga. Dessa speglingsprocesser leder till en reproduktion av könsarbetsdelningen och den egna gruppens köns- och yrkesidentitet. I speglingsprocesserna blir konstruktionen av identiteter, arbetsdelningen och det symbolvärde allting tillskriv synligt.

Avslutningsvis

Jag har i denna avhandling på olika sätt berört hur anställda själva hanterar och förstår förändringar i arbetet vid införande av nya informationssystem. När jag tänker tillbaka på detta arbete är det just mötet med intervjupersonerna och deras berättelser som drivit mig vidare i arbetet. Det inledande citatet där Ingrid berättar om sin arbetssituation visar på den komplexitet som gömmer sig i förändringar som dessa. Det är förändringar som berör individer och identitetskonstruktioner, grupper och organisationer, patienter, kunder och relationer på arbetet men även på fritiden. Min ingång till detta forskningsämne har varit explorativt och brett vilket många gånger gjort det svårt att överblicka. För att förstå vad det var intervjupersonerna berättade för mig har jag använt teoribildning från olika håll för att få både bredd och djup i analyserna. Detta teoretiska lapptäcke har för mig varit ett sätt att visa och förklara mönstrets alla variationer och förändringar. Min förhoppning är att den vardagskunskap som ligger till grund för studien genom denna text kan leda till en djupare förståelse för det egna arbetet bland dem som deltog i studien men också för dem som i framtiden kommer att arbeta med denna typ av förändringar. Jag vill också skapa en förståelse för hur förändringar på arbetsplatser och anställdas hantering av dessa förändringar i det dagliga arbetet kan leda till att lokala strukturer såväl som makrostrukturer reproduceras men även till att de kan ifrågasättas och förändras.

Jag har fört många diskussioner om konstruktioner av femininiteter och maskuliniteter i denna avhandling. Just konstruktioner av femininiteter och den komplexitet detta rymmer är något som skulle behöva än mer forskning. Särskilt hur dessa kommer till uttryck i arbetssituationer vore av intresse att studera. Att göra en mer systematisk studie som diskuterar femininitets och maskulinitetskonstruktioner i arbete skulle kunna vara en ingång till detta område, ett annat sätt skulle kunna vara att göra en studie som även bygger på deltagande observationer. Speglingsprocesser har också varit ett viktigt begrepp i denna avhandling. Min förhoppning är att detta begrepp i framtiden kan användas i ytterligare analyser av hur individer genom sitt dagliga tal och sina handlingar i vardagen producerar och reproducerar maktstrukturer i samhällets olika sfärer.

SUMMARY

THE TECHNICAL GAME. NEGOTIATION OF WORK, TECHNOLOGY AND GENDER IN RELATION TO THE INTRODUCTION OF NEW INFORMATION SYSTEMS.

Introduction

When new technologies, such as information systems, are implemented in an organization, the daily routines of employees change. A departure from the familiar can lead to a shift and a renegotiation of power and status relations. We can speak of a "technical game" in which both gender structures as well as professional identities are changing. In this thesis, I will provide an understanding of how people handle and comprehend such situations in their daily work. It is the employees in their daily work who integrate information systems with their daily routines. The way in which employees do this depends on how they understand their role and their work practices, how she or he sees his own role in the big picture at work and how they experience the support given by technology in this role.

The Hospital and the Electricity Company are two organizations that may be seen as opposites. The Hospital is a predominantly female workplace where the care of the patient is the center of attention. The Electricity Company is a male-dominated workplace where working with technology is at the center and is assigned a high value. Both these workplaces have introduced new information systems which in various ways are supposed to support the operations of these organizations and their employees in their daily work.

aim and research questions

The purpose of this thesis is to study how information systems are received and interpreted by the employees of the organizations described above: The Hospital and the Electricity Company. I am interested in how work tasks and professional identities at these sites are coded by class and gender, and whether - and if so how - these encodings or constructions affect how employees perceive the information systems and the changes brought about by their implementation. The aim of this thesis is further to explain how the organizational context affects the way a new information system is received and interpreted, and how this is affected by the construction of masculinities and femininities. Based on the objectives above, I intend to answer and discuss the following research questions:

1. What influence do organizational conditions have on how employees understand the changes in their work when new information systems are introduced?
2. How are gender and class structures produced and reproduced through the employees' way of handling new Information systems?
3. What impact does the individual's construction of professional identities have on their understanding of changes in their everyday work when new information systems are introduced?
4. How is technology and their own occupation understood in relation to constructions of masculinities and femininities?

Method

In this thesis, I have adopted a social constructive perspective. For me, this means that the world is seen as created socially. One way in which the world can be created socially is through narratives. I am interested in the content of the stories, but I am also aware of the role that form and context can have on a narrative. The content of the narrative still says something about the episode that is reproduced, even if it is not told in exactly the same form as it was experienced.

Life-stories can be a way to see how people create identities through narratives. In these narratives, the context in which people work and live also becomes visible. In this way, life stories can be a way to gain insight into and an understanding of local cultures at the workplace and how individuals based on their construction of identity relates to these cultures.

In the interviews that I have conducted at the Hospital and at the Electricity Company, the history of the workplace, which is not always the same as the big organization, has been a way to create the limits that the interviewees' form in their narratives. Organizational change, or "turning points", such as reorganizations, privatizations and mergers become markers in the life stories in which the interviewees mark their identification and their personal views in relation to the organization. On this basis, case studies are a good arena to collect life stories and to put them in context.

In this thesis, two organizations have been selected as cases. Two departments have been selected in each organization. The reason I wanted two different offices at the Electricity Company, and two departments at the Hospital, was that I wanted to see if and how the management of the systems varied within the organizations. The strength of this way of

conducting the study is that different cases can be analyzed individually, while some issues can be raised and discussed as a comparison between the cases.

This thesis is based on 35 life story interviews. The two organizations are the Hospital, where the electronic journal Melior has been implemented, and the Electricity Company, where the business system SAP has been implemented. At the hospital, I conducted interviews with doctors, nurses, assistant nurses and medical secretaries in two different departments, the Infectious Diseases Unit and the Emergency Ward. At the Electricity Company, interviews have been conducted with Engineers / Specialists, Technical Officials and Administrators at the Headquarters and the Local office.

A theoretical patchwork quilt

A patchwork quilt is a planned piece of work where every item of fabric, color, shape and stitch creates a conceived pattern. This theoretical patchwork quilt has such a pattern. The larger pattern is based on Sandra Harding's (1986) three processes: *genders symbolism*, *gender structure* and *individual gender*. Each part of these processes will be clarified by the details and nuances that theories of gender and class contribute. It also becomes clear how these are tied together by the concepts *femininities* and *masculinities* (Connell & Messerschmidt 2005). The gender symbolism, or the value activities and artifacts that are ascribed is made visible by theories that show how the dominant groups' taste and values is seen as a norm. The process of division of labor and *gender division of labor* gains depth and become almost three dimensional with the help of theories on gender division of labor and the concept of *professional closures* along with Bourdieu's (1984; 2000) theory of *distinction*, *symbolic violence* and *social shame*. Together, these theories show the complexity of the processes being studied here. The third part of the quilt, the one that deals with professional and gender identities, adds additional complexity in both color and shape by combining class and gender as aspects of how identities are constructed.

To tie the patterns, described above, together, I would like to add Dorothy E. Smith (2005) theory about how we, through the study of everyday actions or micro processes, can say something about society's macro-processes or structures. The everyday actions become the stitches that mark out the contours of the patchwork quilt's pattern and make it clearer. By using life stories, I can see how activities in different parts of individuals' lives can be transformed into resources to use and strengthen the processes mentioned above. In these mirroring processes, yet another dimension is given to the various parts of the patchwork quilts in ways that demonstrate how the pieces are linked.

Results

The empirical data of the thesis, in chapters seven and eight, is based on the two professional groups; Hospital nurses and the Technical officers at the Electricity Company.

There is a difference between the two departments at the Hospital regarding how Melior has been received, interpreted and used. The reason for the difference is to be found in how the documentation is used and what role it has at the two departments. The experience of how technology supports their routines is critical. Changes in work, such as new technology, represent a form of turning point in the employees' work where the boundary between professions becomes a matter of negotiations. One arena for negotiating deals with what is regarded as Nurses' real work. To spend time on documentation and at the computer instead of taking care of and nursing the patient is discussed by the interviewees in the study. The documentation of the Nurses work in Melior has meant that the group's work is made visible in a new way. This can be seen as a step in a professionalization process. It is a way to include their own work in their professional practice in order to strengthen their position in the workplace and raise the status of their own work. The meeting with new technology creates different strategies. The older, more experienced nurses, lay claim to nursing and build their professional identity around practical care work based on closeness to the practice of assistant nurses. The more inexperienced nurses in the study instead construct their professional identity around practical experience that in their narratives is more closely related to the more theoretical part of the work and a use of words which is linked to the doctors' practice. The performances of identity in the narratives are based on constructions of different femininities related to other occupational groups at the departments.

The Technical officials who are all trained as electricians come from a working-class background. Their interviews indicate that they belong to a community that is based on the construction of masculinity. This is a masculinity that is strongly tied to technology and the ability to handle technical artifacts. To understand the Electricity Company's' operations "out there" in the field is also central to their narratives and is something that distinguishes these technicians from other occupational groups at the company. As Technical officials, they feel that their work becomes more and more administrative and that they are more controlled by administrative systems and routines. They see a risk that their work may become less qualified. In this context, SAP becomes a female-coded administrative tool that does not require any technical skills. The administrators of the Electricity Company, on the other hand, use SAP as a way to claim technical competence, and to include their work in the professional structures of the Electricity Company. **At** the Electricity Company, the turning point is also leading to negotiations of the value of the information system and the work of different occupational groups. The Technical officials construct their professional identity based on knowledge about practical work and closeness to the field, "out there". This construction is reinforced by activities conducted in

their spare time that becomes a mirroring process that strengthens the existing structures and the distinctions between different occupational groups in the workplaces. These mirroring processes strengthen the existing division of labor within the Electricity Company which is structured around class and gender. Constructions of femininities and masculinities are used to explain the differences between men and women. These mirroring processes and routines in their daily work reinforce the conception about men and women and about practical and theoretical work which strengthens the perception of the current division of labor as "natural".

Analysis

The thesis first question concerns the impact that organizational circumstances have on how employees manage and interpret new information systems. Through a comparative analysis between the different workplaces, the following aspects emerged:

Factors	Problems	Questions
The organization of work and work routines	What support does technology provide?	Does the system support the work that should be carried out? Do the employees get help to adjust their routines?
Previous experience with other systems	Do their own routines appear to become easier or harder than with previous systems?	Does the new system support the work that should be carried out? Do the employees get help to adjust their routines? Are there major differences in the support provided?
Other organizational changes	New organization, new organization of work in parallel with the implementation	With what is the technology associated? Management? Does the technology represent other changes in the organization?
Influence on the design of the technology	Closeness to policy makers, design of technology, Influence on design	Is it possible to adapt the technology to work processes? Does everyone have the same influence? Whose voice is heard?

The second question concerns how gender and class structures are produced and reproduced by the employees' handling of the new information systems. In the stories about the information systems, from the four workplaces, it becomes clear how the technology is assigned or coded in different ways. At The Electricity Company, SAP becomes an administrative, "female-coded" technology and at the Hospital, Melior is coded as a theoretical tool which is associated with doctors and as a result becomes a tool that is coded as "masculine" and is given a high status. From a class and gender perspective, it becomes evident how the technology is not simply ascribed different roles. These roles are also assigned a symbolic value that is largely based on gender. It is also clear that the role as-

signed to technology depends on the division of labor and, may in turn, through the negotiations regarding technology influence the current division of labor at the workplace. In this way, Harding's three processes: symbolic gender, gender division of labor and gender identity are woven together and linked in a complex pattern that differs between different workplaces. How the employee handles the position they are placed in by their gender and their profession and the impact this have on turning point, as those discussed here, are of interest in this study. These positions determine the professional status. Women and men in this study are actors, they talk about their own actions and their own power to act in their own work. It is these activities and acts of speech that trigger the processes that are addressed in this thesis. The interviewees are therefore not only victims of the structures that become evident, they are also involved in creating and reproducing them through their actions and their speech in everyday life.

The third research question of this thesis concerns the influence exerted by the interviewees' construction of professional identities on how they understand changes in their own work when new information systems have been introduced. The occupational groups construct their professional identities on the basis of the core of their own work and the relationship with other occupational groups at workplace. The Technical Officials construct for example their occupational identity on the basis of their previous occupation as electricians and an identity as a practical craftsman and technician. Based on this construction of identity, SAP becomes an administrative tool that alienates them from their real work. The information system becomes a threat to this identity construction and towards the group when the job content is made visible and thereby becomes possible to imitate. The fact that the Administrators are using SAP as a means of obtaining more qualified work, mirrors, from the technical officials' point of view, this image. The Nurses in the Emergency ward and the more experienced Nurses at the Infections Department construct the core in their own work around a practical nursing subject. In this context, Melior becomes a technology that removes time from the core of their work. In both these examples, the interviewees ascribe the work in the information system a lower value, it is perceived as less qualified. Another aspect that I would like to raise in relation to the construction of occupational identities is what I would call the perceived degree of freedom in work. To some extent this has to do with the experience that work becomes less qualified. The degree of freedom at work is strongly linked to occupational status. The fact that work becomes more driven by the new technology can therefore be seen as a threat to the status of their occupational group and the image of the profession which is based on the notion of the free practitioner expressed by the Technical officials and the Nurses. This may therefore be regarded as a threat to the occupational identity constructed by the groups. The organizational factors identified in the previous section cannot be fully understood unless they are related to how the employees and the various occupational groups construct their occupational identities. By occupational identity, I mean the accumulated shared experience within the group and how within the group they con-

struct their own work core and the borders with other occupational groups and professions.

The fourth and final research question in this thesis concerns how technology and work are understood in relation to constructions of femininities and masculinities. In their narratives, inexperienced nurses construct an occupational identity that may be characterized by what I would call hegemonic femininity. The occupational identity of the more experienced nurses is constructed around a more practical caring femininity which by reversing the practical - theoretical dichotomy ascribes practical work in relation to patients a higher value and the work that is theoretically coded, a lower value. The Administrators at the Electricity Company use the new technology to strengthen their own position. In the context where they are, this relates to different constructions of masculinity. In the stories, the Administrators also relates as individuals to men as a group at their workplaces. They work to strengthen their own position. This reinforced position may in turn lead a strengthening of the position of women who work with administrative tasks as a group. In the construction of their occupational identity they speak, like the men in the organization, about technology and construct themselves as technical acting subjects. Here they use attributes that are encoded as male. The women at the Electricity Company construct themselves, like the elderly in the study, as an exception to the prevailing norm and claim their individual circumstances as explanations of their own interest in technology because the notion of women's ignorance and disinterest in technology is so strong.

An understanding of how women in this study construct their occupational identities indicates that it concerns plural, femininities. The women adopt both feminine and masculine-coded characteristics to construct an image of their own occupational identity. The women must demonstrate that they can be "one of the men" but, to be accepted, they must also prove that they are a part of their gender category. At the Electricity Company, it is interesting to note that the Technical officials in their negotiations concerning technology emphasize the Administrator's gender in the sense that the female and feminine is raised as an important aspect in the technical officials' descriptions of the group. Hence the women become representatives of their biological gender with all that implies in terms of keeping track of conversations and information. The administrators instead emphasize their work and their technical competence. Here the negotiations could be said to concern how the standing of the Administrators should be defined. The women were working to tone down gender and instead claim technical competence, capability and equality with the men. SAP becomes an important tool in this negotiation. For the Technical Officials, the similarity with the Administrators may be regarded as a threat to their occupational identity as practically skilled technicians and the construction of masculinity on which it is based. Pictures and attributes are taken from the craftsmen and workers to construct this masculinity. This group sits to a large extent by the computer and manages requests and calculations in SAP. To reinforce their occupational identity as practically skilled techni-

cians,' activities in their spare time are used as well as their earlier work as electricians. By mirroring processes, this strengthens the image of this construction of masculinity. The talk about technology is also used to reinforce and mirror the differences between occupational groups but in particular the differences between women and men at the workplace. The occupation's gender identity is strongly intertwined with a construction of masculinity which is based on an ideal of craftsmen and a working culture along with certain ideals from engineers. In this way, it is clear that gender identities, gendered division of labor, the symbolic gender, work routines and technology are an interwoven and more shared process that creates complex patterns.

The fact that a technology can be both used strategically in professional development and be seen as a threat towards the core of work might appear to be paradoxical. At the same time, this shows that technology is assigned various roles and understood in different ways on the basis of various occupational groups. These different starting points create conditions of negotiations, in and between various occupational groups, about work content and the value of work as well as the role that should be attributed to technology. In the negotiations, occupational identities and the resultant constructions of masculinities and femininities, become important as a means of understanding the symbolic value assigned to the technology and the tasks that the technology supports. In these negotiations, opportunities to challenge the prevailing division of labor and the own occupational identity's gender coding are opened. The turning point as those described here open the way for these negotiations.

LITTERATUR

- Abbott, Andrew (1983). Professional Ethics. *The American Journal of Sociology*, vol. 88 nr. 5 s. 855-885.
- Abbott, Andrew D. (1988). *The system of professions : an essay on the division of expert labor*. Chicago: Univ. of Chicago Press.
- Abernethy, Margaret A. & Stoelwinder, Johannes U. (1995). The role of professional control in the management of complex organizations. *Accounting, Organizations and Society*, vol. 20 nr. 1 s. 1-17.
- Abrahamsson, Lena (2000). *Att återställa ordningen : könsmönster och förändring i arbetsorganisationer*. Umeå: Boréa.
- Acker, Joan (2006). *Class questions : feminist answers*. Lanham, Md: Rowman & Littlefield.
- Acker, Joan (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender and Society*, vol. 4 nr. 2 s. 139-158.
- Adam, Alison, Howcroft, Debra & Richardson, Helen (2004). A decade of neglect: reflecting on gender and IS. *New Technology, Work, and Employment*, vol. 19 nr. 3 s. 222.
- Albinsson, Gunilla (2000). *Maktutövning ur ett organisations- och genusperspektiv : en studie vid tre vårdavdelningar*. Malmö: Institutionen för pedagogik, Lärarhögsk.
- Albinsson, Gunilla (1997). *Makt och motmakt : en studie om kvinnor i vårdhierarkin*. Malmö: Institutionen för pedagogik och specialmetodik, Lärarhögskolan.
- Alvesson, Mats (1994). *Tolkning och reflektion : vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*. Lund: Studentlitteratur.
- Ambjörnsson, Fanny (2004). *I en klass för sig : genus, klass och sexualitet bland gymnasietjejer*. Stockholm: Ordfront.
- Andersson Bäck, Monica (2008). *Conceptions, conflicts and contradictions in the introduction of a Swedish health call centre*. Göteborg: Department of Work Sciences, University of Gothenburg.
- Andersson, Curt (2005). *Ängst i Organisationen : Möten Mellan Konsult Och Organisation*. Göteborg; Trollhättan: Institutionen för arbetsvetenskap, Göteborgs universitet; Institutionen för individ och samhälle, Högskolan i Trollhättan/Uddevalla.

- Andrews, Molly, Squire, Corinne & Tamboukou, Maria (2008). *Doing narrative research*. Thousand Oaks, Calif.: Sage.
- Ashcraft, Karen L. (2005). Resistance Through Consent?: Occupational Identity, Organizational Form, and the Maintenance of Masculinity Among Commercial Airline Pilots. *Management Communication Quarterly*, vol. 19 nr. 1 s. 67-90.
- Askenäs, Linda (2004). *The roles of IT : studies of organising when implementing and using enterprise systems*. Linköping: Univ.
- Aurell, Marie (2001). *Arbete och identitet : om hur städare blir städare*. Linköping: Tema, Univ.
- Bamberg, Michael, G. W. (2006). Stories: Big or small. Why do we care? *Narrative Inquiry*, vol. 16 nr. 1 s. 139-147.
- Bamberg, Michael, G. W. (1997). Positioning between structure and performance. *Journal of Narrative & Life History*, vol. 7 nr. 1-4 s. 335-342.
- Bauman, Zygmunt (2004). *Identity : conversations with Benedetto Vecchi*. Cambridge: Polity Press.
- Beckerman, Carina (2005). Historien om en datajournal. *Stockholm School of Economics; Working Paper Series in Business Administration*, vol. 2005:6
- Berg, Anne-Jorunn (1996). Kön, teknik och vardagsliv - en enda väv eller skilda världar? *Från symaskin till cyborg : genus, teknik och social förändring*. Stockholm: Nerenius & Santérus. (s. 43-66)
- Berg, Anne-Jorunn & Lie, Merete (1995). *Feminism and constructivism: Do artifacts have gender?*, Cambridge, Mass.: Harvard University, Program on Science, Technology, and Public Policy.
- Berger, Peter L. & Luckmann, Thomas (1998). *Kunskapssociologi : hur individen uppfattar och formar sin sociala verklighet*. Stockholm: Wahlström & Widstrand.
- Bergman, Ann (2004). *Segregerad integrering : mönster av könssegrering i arbetslivet*. Karlstad: Avdelningen för arbetsvetenskap, Institutionen för ekonomi, Univ.
- Berner, Boel (2003a). Introduktion: Vad har teknik med genus att göra? Ingår i Boel Berner (red), *Vem tillhör tekniken? : kunskap och kön i teknikens värld*. Lund: Arkiv. (s. 15-21)
- Berner, Boel (2003b). *Vem tillhör tekniken? : kunskap och kön i teknikens värld*. Lund: Arkiv.
- Berntsson, Paula (2006). *Läraryrket, förskollärare och statushöjande strategier : ett könsperspektiv på professionalisering*. Göteborg: Department of Sociology, Göteborg University.
- Bertaux, Daniel (1981). *Biography and society : the life history approach in the social sciences*. Beverly Hills, Calif.: Sage.

- Björkman, Torsten & Lundqvist, Karin (1981). *Från MAX till PLA : reformstrategier inom arbetsmiljöområdet*. Lund: Arkiv för studier i arbetarrörelsens historia.
- Blauner, Robert (1964). *Alienation and freedom : the factory worker and his industry*. Chicago: Univ. of Chicago P.
- Bloksgaard, Lotte (2010). Maskuliniteter, femininiteter og arbejde - den horisontale kønsopdeling på det danske arbejdsmarked. *Tidskrift for Arbejdsliv*, vol. 12 nr. 2 s. 19-35.
- Blomberg, Eva (1995). *Män i mörker : arbetsgivare, reformister och syndikalister : politik och identitet i svensk gruvindustri 1910-1940*. Stockholm: Almqvist & Wiksell International.
- Boddy, David, Boonstra, Albert & Kennedy, Graham (2005). *Managing information systems : an organisational perspective*. Harlow, England ; New York: Financial Times Prentice Hall.
- Börnfelt, Per-Ola (2006). *Förändringskompetens på industrigolvet : kontinuerligt förändringsarbete i gränslandet mellan lean production och socioteknisk arbetsorganisation*. Göteborg; Stockholm: Institutionen för arbetsvetenskap, Göteborgs universitet; Arbetslivsinstitutet.
- Bourdieu, Pierre (2000). *Pascalian meditations*. Cambridge: Polity Press.
- Bourdieu, Pierre (1996). *Homo academicus*. Eslöv: B. Östlings bokförl. Symposion.
- Bourdieu, Pierre (1984). *Distinction : a social critique of the judgement of taste*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- Bourdieu, Pierre, Palme, Mikael & Broady, Donald (1993). *Kultursociologiska texter*. Stockholm ; Stehag: B. Östlings bokförl. Symposion.
- Bradley, Harriet (1986a). Technological Change, Management Strategies, and the Development of Gender-based Job Segregation in the Labour Process. Ingår i edited by David Knights, Hugh Willmott (red.), *Gender and the labour process*. Aldershot: Gower. (s. 54-73)
- Bradley, Gunilla (1986b). *Psykosocial arbetsmiljö och datorer*. Stockholm: Akademilitteratur.
- Bradley, Harriet (1999). *Gender and power in the workplace*, Houndmills Eng.; New York: Macmillan; St. Martin's Press.
- Brante, Thomas (2009). Vad är profession? - Teoretiska ansatser och definitioner. *Vetenskap För Profession : Rapport*, vol. 8 s. 15-34.
- Braverman, Harry (1977). *Arbete och monopolkapital : arbetets degradering i det tjugonde århundradet*. Stockholm: Rabén & Sjögren.
- Broady, Donald (1991). *Sociologi och epistemologi : om Pierre Bourdieus författarskap och den historiska epistemologin*. Stockholm: HLS Högsk. för lärarutbildning.

- Brockmeier, Jens & Carbaugh, Donal A. (2001). Introduction. Ingår i Donal C. Jens Brockmeier (red.), *Narrative and identity : studies in autobiography, self and culture*. Philadelphia, Pa.: Benjamin. (s. 1-22)
- Bruner, Edward M. (1986). Experience and Its Expressions. Ingår i Edward M. Bruner & Victor W. Turner (red.), *The Anthropology of Experience*. Urbana: Univ. of Illinois Press. (s. 3)
- Bruner, Jerome (1991). Self-Making and World-Making. *Journal of Aesthetic Education*, vol. 25 nr. 1, Special Issue: More Ways of Worldmaking s. 67-78.
- Brunsdon, Charlotte (1997). *Screen tastes : soap opera to satellite dishes*. London: Routledge.
- Bryman, Alan (2004). *Social research methods*. Oxford: Oxford University Press.
- Butler, Judith (2006). *Genus o gjort : kropp, begär och möjlig existens*. Stockholm: Norstedts akademiska förlag.
- Carlsson Wetterberg, Christina (1992). Från patriarkat till genussystem - och vad kommer sedan? *Kvinnovetenskaplig Tidskrift*, vol. 3 s. 34-48.
- Castells, Manuel (2001). *Nätverkssamhällets framväxt*. Göteborg: Daidalos.
- Cockburn, Cynthia (1996). Hushållstekniken: askungen och ingenjörerna. *Från symaskin till cyborg : genus, teknik och social förändring*. Stockholm: Nerenius & Santérus. (s. 19-41)
- Cockburn, Cynthia (1991). *Brothers : male dominance and technological change*. London: Pluto Press.
- Cockburn, Cynthia (1985). *Machinery of dominance : women, men and technical know-how*. London: Pluto.
- Cockburn, Cynthia & Ormrod, Susan (1993). *Gender and technology in the making*. London: Sage.
- CODEX (2010). *CODEX - regler och riktlinjer för forskning*. <http://www.codex.nu> [201010/28]
- Connell, R. W. & Messerschmidt, James W. (2005). Hegemonic Masculinity: Rethinking the Concept. *Gender and Society*, vol. 19 nr. 6 s. 829-859.
- Connell, Raewyn (2008). *Maskuliniteter*. Göteborg: Daidalos.
- Connell, Raewyn (2003). *Gender and power. Society, the Person and Sexual Politics*. Oxford: Polity Press.
- Connell, Raewyn (2002). *Gender*. Cambridge: Polity.

- Connell, Raewyn (2000). *The men and the boys*. Sydney: Allen & Unwin.
- Czarniawska, Barbara (2004). *Narratives in social science research*. London: Sage.
- Czarniawska, Barbara (1998). *A narrative approach to organization studies*. Thousand Oaks, Calif. ; London: Sage.
- Dahlin, Maria (2008). *Tro, hopp och IT : stora och små berättelser från ett förändringsprojekt*. Västerås: School of Innovation, Design and Engineering, Mälardalen University press.
- Davies, Celia (1995). *Gender and the professional predicament in nursing*. Buckingham: Open Univ. Press.
- Davies, Karen (2003). The body and doing gender: the relations between doctors and nurses in hospital work. *Sociology of Health Illness*, vol. 25 nr. 7 s. 720.
- de Beauvoir, Simone (1995 (1949)). *Det andra könet*. Stockholm: PAN/Norstedt.
- De los Reyes, Paulina (2005). *Intersektionalitet : kritiska reflektioner över (o)jämlighetens landskap*. Malmö: Liber.
- Deetz, Stanley A. (1992). *Democracy in an age of corporate colonization : developments in communication and the politics of everyday life*. Albany: State Univ. of New York Press.
- Denzin, Norman K. (1989). *Interpretive biography*. Newbury Park, CA: Sage.
- Dery, K. (2006). ERPs as 'technologies-in-practice': social construction, materiality and the role of organisational factors. *New Technology, Work, and Employment*, vol. 21 nr. 3 s. 229.
- Edvik, Anders (2008). *Projektformen och det industriella arvet : med exempel från sjukvården*. Malmö; Göteborg: Malmö högskola, Institutionen för urbana studier; Göteborgs universitet. Institutionen för arbetsvetenskap.
- Einarsdottir, Gerda (1999). The gendering of status and status of gender. The case of Swedish medical profession. *Professional identities in transition : cross-cultural dimensions*. Göteborg; Södertälje: Dept. of Sociology Sociologiska institutionen, Univ.; Almqvist & Wiksell International distributör. (s. 175-194)
- Ekman, Inger (2004). Livsberättelser och språk. Ingår i Carola Skott (red.), *Berättelsens praktik och teori : narrativ forskning i ett hermeneutiskt perspektiv*. Lund: Studentlitteratur. (s. 15-24)
- Engesmo, Jostein & Tjora, Aksel, Hn (2006). Documenting for whom? A symbolic interactionist analysis of technologically induced changes of nursing handovers. *New Technology, Work, and Employment*, vol. 21 nr. 2 s. 176.

- Eriksson-Zetterquist, Ulla (2007a). Editorial: Gender and new technologies. *Gender, Work and Organization*, vol. 14 nr. 4 s. 305-311.
- Eriksson-Zetterquist, Ulla (2007b). *Organisering och intersektionalitet*. Malmö: Liber.
- Evans, J. (2004). Men nurses: a historical and feminist perspective. *Journal of Advanced Nursing*, vol. 47 nr. 3 s. 321.
- Evans, J. (1997). Men in nursing: issues of gender segregation and hidden advantage. *Journal of Advanced Nursing*, vol. 26 nr. 2 s. 226.
- Faulkner, Wendy (2003). Teknikfrågan i feminismen. Ingår i Boel Berner (red), *Pandora-serien*. Lund: Arkiv. (s. 23-56)
- Faulkner, Wendy (2000). Dualisms, Hierarchies and Gender in Engineering. *Social Studies of Science*, vol. 30 nr. 5 s. 759-792.
- Flisbäck, Marita (2010). Från generell bild till individuellt ansikte: Att hantera oförståelse och stereotyp bemötande i fyra lågstatusyrken. *Sociologisk forskning* (s. 29-50)
- Flisbäck, Marita (2008). Att framhäva val och hävda möjligheter. Det rationella som strategi för erkännande av lågstatusyrken. *Arbetsmarknad Arbetsliv*, vol. 14 nr. 4
- Flisbäck, Marita (2006). *Att lära sig konstens regler : en sociologisk studie av osäkra framtidsinvesteringar*. Göteborg: Department of Sociology, Göteborg University.
- Franssén, Agneta (1997). *Omsorg i tanke och handling : en studie av kvinnors arbete i vården*. Lund: Arkiv.
- Freeman, Mark (2007). Autobiographical Understanding and Narrative Inquiry. Ingår i D. J. Clandinin (red.), *Handbook of narrative inquiry : mapping a methodology*. Thousand Oaks, Calif.: Sage Publications. (s. 120-145)
- Freidson, Eliot (1986). *Professional powers : a study of the institutionalization of formal knowledge*. Chicago: Univ. of Chicago Press.
- Gardell, Bertil (1976). *Arbetsinnehåll och livskvalitet : en sammanställning och diskussion av samhällsvetenskaplig forskning rörande människan och arbetet*. Stockholm: Prisma i samarbete med Landsorganisationen i Sverige.
- Gemzöe, Lena (2002). *Feminism*. Stockholm: Bilda.
- Georgakopoulou, Alexandra (2006). Small and large identities innarrative (inter)action. Ingår i Anna de Fina, Deborah Schiffrin, Michael Bamberg (red.), *Discourse and identity*. Cambridge: University Press. (s. 83-102)
- Gephart, Robert P., Jr. (2004). Sensemaking and New Media at Work. *American Behavioral Scientist*, vol. 48 nr. 4 s. 479-495.

- Giddens, Anthony (1999). *Modernitet och självidentitet : självet och sambället i den senmoderna epoken*. Göteborg: Daidalos.
- Gillberg, Gunnar (2010). *Individualiseringens villkor*, Göteborg: Göteborgs universitet.
- Glaser, Barney G. (1992). *Basics of grounded theory analysis : emergence vs forcing*. Mill Valley, Calif.: Sociology Press.
- Goodson, Ivor F. & Sikes, Patricia J. (2001). *Life history research in educational settings : learning from lives*. Buckingham: Open University Press.
- Green, Eileen, Owen, Jenny & Pain, Den (1993). Introduction. *Gendered by design? : information technology and office systems*. London: Taylor & Francis. (s. 1-8)
- Greiff, Mats (2006). Kall eller profession? : yrkeskulturer och skapandet av manligt och kvinnligt mellan klient och arbetsköpare. (s. 111-136)
- Greiff, Mats (1996). *Kvinnorna marscherade demonstrativt iväg : strejker och facklig organisering bland kvinnliga textilarbetare i Ulster 1870-1914*. Ystad: Mendocino.
- Greiff, Mats (1992). *Kontoristen : från chefens högsta hand till proletär : proletarisering, feminisering och facklig organisering bland svenska industrijänstemän 1840-1950*. Lund: Mendocino.
- Gutmann, Matthew, C. & Vigoya, Mara, V. (2005). Masculinities in Latin America. Ingår i Michael S. Kimmel, Jeff Hearn & R. W. Connell (red.), *Handbook of studies on men and masculinities*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications. (s. 114-128)
- Hansen, Lars H. (2009). Arbete och teknik. Ingår i Tomas Berglund, Stefan Schedin (red.), *Arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur. (s. 167-198)
- Hansson, Lars & Thor, Malin (2006). *Muntlig historia*. Lund: Studentlitteratur.
- Harding, Sandra G. (1991). *Whose science? Whose knowledge? : thinking from women's lives*. Milton Keynes: Open Univ. Press.
- Harding, Sandra G. (1986). *The science question in feminism*. Ithaca: Cornell Univ. Press.
- Hatch, J. A. & Wisniewski, Richard (1995). Life History and Narrative: questions, issues, and exemplary works. Ingår i J. A. Hatch & Richard Wisniewski (red.), *Life History and Narrative*. London: Falmer Press. (s. 113-135)
- Hearn, J. (2004). From hegemonic masculinity to the hegemony of men. *Feminist Theory*, vol. 5 nr. 1 s. 49.
- Hellberg, Inga (1999). Altruism and utility: Two logics of professional actions. Ingår i Inga Hellberg, Mike Saks & Cecilia Benoit (red.), *Professional identities in transition : cross-cultural dimensions*. Göteborg; Södertälje: Dept. of Sociology Sociologiska institutionen, Univ.; Almqvist & Wiksell International distributör. (s. 27-42)

- Hellberg, Inga (1995). Det professionella tjänstesamhället. Ingår i Lennart G. Svensson & Pal Orban (red.), *Människan i tjänstesamhället*. Lund: Studentlitteratur.
- Henwood, , Flis (1993). Establishing Gender Perspectives on Information Technology: Problems, Issues and. *Gendered by design? : information technology and office systems*. London: Taylor & Francis. (s. 1-8)
- Hirdman, Yvonne (1993). Skevläsning - till debatten om genussystem. *Kvinnovetenskaplig Tidskrift*, vol. 2 s. 57-61.
- Hirdman, Yvonne (1988). Genussystemet - reflexioner kring kvinnors sociala underordning. *Kvinnovetenskaplig Tidskrift*, vol. 3 s. 49-63.
- Hirschheim, R. & Newman, M. (1988). Information Systems and User Resistance: Theory and Practice. *The Computer Journal*, vol. 31 nr. 5 s. 398-408.
- Hjalmarsson, Marie (2009). *Loyalitet och motstånd : anställdas agerande i ett föränderligt bemjänst- arbete*. Göteborg: Acta Universitatis Gothoburgensis.
- Hochschild, Arlie R. (1983). *The managed heart : commercialization of human feeling*. Berkeley: Univ. of California Press.
- Holgerson, Ulrika (2008). Klass och postmodernism – ett feministiskt val. *Tidskrift För Genusvetenskap*, vol. 3-4, Temanummer om klass
- Holm, Ann-Sofie (2008). *Relationer i skolan : en studie av feminiteter och maskuliniteter i år 9*. Göteborg: Acta Universitatis Gothoburgensis.
- Holmer, Jan (1995). *Framtidsberedskap genom omvärldsutbildning*. Karlstad: Högsk. i Karlstad.
- Holmer-Nadesan, Majja (1996). Organizational identity and Space of Action. *Organization Studies*, vol. 17 nr. 1 s. 49-81.
- Holter, Öystein G. (2005). Social Theories for Researching Men and Masculinities. Direct Gender Hierarchy and Structural Inequality. Ingår i Michael S. Kimmel, Jeff Hearn & R. W. Connell (red.), *Handbook of studies on men and masculinities*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications. (s. 15-34)
- Holth, Line & Mellström, Ulf (2010). *Revisiting Engineering, Masculinity and Technology Studies: Old Structures with New Openings*. Arbetsliv i förändring. Tvärvetenskaplig konferens kring arbetsliv och arbetsmiljö, Malmö högskola, Malmö, Sverige,
- Hull, Richard (1997). *Information Technology and Changes in Organisational Work*. United Kingdom: Journal of Management Studies.
- Huzell, Henrietta (2005). *Management och motstånd : offentlig sektor i omvandling - en fallstudie*. Karlstad: Avdelningen för arbetsvetenskap, Institutionen för ekonomi, Karlstads universitet.

- Isaksen, L. W. (2002a). Masculine dignity and the dirty body. *Nora*, vol. 10 nr. 3 s. 137.
- Isaksen, L. W. (2002b). Toward a sociology of (gendered) disgust. *Journal of Family Issues*, vol. 23 nr. 7 s. 791.
- Jenkins, Richard (2008). *Social identity*. London: Routledge.
- Joerges, Bernward & Czarniawska, Barbara (1998). *The Question of Technology, or How Organizations Inscribe the World*, Berlin: W. de Gruyter.
- Johansson, Anna (2005). *Narrativ teori och metod : med livsberättelsen i fokus*. Lund: Studentlitteratur.
- Jonnergård, Karin & Erlingsdóttir, Guðbjörg (2008). Mellan autonomi och kontroll - om professionella strategier, legitimitet och identitet vid införande av nya kontrollformer. Ingår i Jonnergård, K., Funck, E. K. & Wolmesjö M (red.), *När den professionella autonomin blir till ett problem*. Växjö: Växjö University Press.
- Jonnergård, Karin, Funck, Elin K. & Wolmesjö, Maria (2008). *När den professionella autonomin blir ett problem*. Växjö: Växjö University Press.
- Kanter, Rosabeth M. (1993). *Men and women of the corporation*. New York: BasicBooks.
- Karlsson, Jenny & Pettersson, Tove (2006). Det blir vad man gör det till! Om att skapa och analysera ett intervjumaterial. Ingår i Lena Roxell & Eva Tiby (red.), *Frågor, fält och filter : kriminologisk metodbok*. Lund: Studentlitteratur. (s. 57-83)
- Karlsson, Anette (2010). *I moderniseringens skugga?*, Göteborg: Department of Sociology, University of Gothenburg.
- Karlsson, Jan C. (1986). *Begreppet arbete : definitioner, ideologier och sociala former*. Lund: Arkiv.
- Karlsson, Lena (2005). *Klasstillhörighetens subjektiva dimension : klassidentitet, sociala attityder och fritidsvanor*. Umeå: Umeå universitet.
- Karlsson, Marie (2006). *Föräldraidentiteter i livsberättelser*. Uppsala: Acta Universitatis Upsalensis : Uppsala University Library distributör.
- Kelan, E. K. (2007). Emotions in a rational profession: the gendering of skills in ICT work. *Gender, Work, and Organization*, vol. 15 nr. 1 s. 49.
- Kendall, Lori (2000). "Oh No! I'm a Nerd!": Hegemonic Masculinity on an Online Forum. *Gender and Society*, vol. 14 nr. 2 s. 256-274.
- Kimmel, Michael S., Hearn, Jeff & Connell, Raewyn (2005). Introduction. Ingår i Michael S. Kimmel, Jeff Hearn & R. W. Connell (red.), *Handbook of studies on men and masculinities*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications. (s. 1-12)

- Kirkevold, Marit (2000). *Omvårdnadsteorier : analys och utvärdering*. Lund: Studentlitteratur.
- Kvale, Steinar (1997). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Kvande, Elin (2003). *Doing Gender as Theory and Practice. Where have all the structures gone? : doing gender in organisations, examples from Finland, Norway and Sweden*. Stockholm: Center for Womens Studies Centrum för kvinnoforskning vid Stockholms universitet, Univ. (s. 15-43)
- Langellier, Kristin & Peterson, Eric E. (2004). *Storytelling in daily life : performing narrative*. Philadelphia: Temple University Press.
- Lie, Merete (2003a). Gender and ICT - new connections. Ingår i Merete Lie (ed.) & with Hilde Corneliussen (red.), *He, she and IT revisited : new perspectives on gender in the information society*. Oslo: Gyldendal akademisk. (s. 9-33)
- Lie, Merete (2003b). *He, she and IT revisited : new perspectives on gender in the information society*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Lie, Merete (1997). Technology and Gender versus Technology and Work: Social Work and Computers. *Acta Sociologica*, 1997, 40, 2, vol. 40 nr. 2 s. 123-141.
- Liedman, Sven-Eric (2002). *Ett oändligt äventyr : om människans kunskaper*. Stockholm: Bonnier.
- Liff, Sonia (1993). Information Technology and occupational Restructuring in the Office. *Gendered by design? : information technology and office systems*. London: Taylor & Francis. (s. 95-110)
- Liljegren, Andreas (2008). *Professionellt gränsarbete : socionomexemplet*. Göteborg: Institutionen för socialt arbete, Göteborgs universitet.
- Lill, Linda (2006). Omsorgsarbetets moraliska krav på kärleksfullhet. Ingår i Vesa Leppänen, Sandra Jönsson, Joakim Tranquist & Harry Petersson (red.), *Arbetsliv i omvandling*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet. (s. 137-159)
- Lindberg-Sand, Åsa (1996). *Spindeln i klistret : den kliniska praktikens betydelse för utveckling av yrkeskompetens som sjuksköterska : en etnografisk-fenomenografisk studie*. Lund: Pedagogiska institutionen, Lunds Universitet.
- Linde, Charlotte (2009). *Working the past : narrative and institutional memory*. Oxford ; New York: Oxford University Press.
- Lindgren, Gerd (1992). *Doktorer, systrar och flickor : om informell makt*. Stockholm: Carlsson.
- Lohan, Maria (2000). Constructive Tensions in Feminist Technology Studies. *Social Studies of Science*, vol. 30 nr. 6 s. 895-916.

- Lundgren, Vanja, Pettersson, Lotta & Tiby, Eva (2003). Gäst hos verkligheten, eller skapare av den? Om kriminologiska maskulinitetsperspektiv i empiriska verkligheter. Ingår i Ingrid Lander, Tove Pettersson & Eva Tiby (red.), *Femininiteter, maskuliniteter och kriminalitet : genusperspektiv inom svensk kriminologi*. Lund: Studentlitteratur. (s. 71-105)
- Lysgaard, Sverre (2001). *Arbeiderkollektivet : en studie i de underordnedes sosiologi*. Oslo: Universitetsforl.
- Mac an Ghail, Máirtín (1994). *The making of men : masculinities, sexualities and schooling*. Buckingham: Open Univ. Press.
- Markus, M. L. (1983). Power, politics, and MIS implementation. *Communications of the ACM*, vol. 26 nr. 6 s. 430.
- Mellström, Ulf (1999). *Män och deras maskiner*. Nora: Nya Doxa.
- Merriam, Sharan B. (1994). *Fallstudien som forskningsmetod*. Lund: Studentlitteratur.
- Miles, Matthew B. (1994). *Qualitative data analysis : an expanded sourcebook*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Mishler, Elliot G. (1995). Models of narrative analysis: A typology. *Journal of Narrative & Life History*, vol. Vol 5 nr. 2 s. 87-123.
- Mishler, Elliot G. (1999). *Storylines : craftartists' narratives of identity*. Cambridge, Mass. ; London: Harvard University Press.
- Morgan, David (2005). Class and Masculinity. Ingår i Michael S. Kimmel, Jeff Hearn & R. W. Connell (red.), *Handbook of studies on men and masculinities*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications. (s. 165-177)
- Mulinari, Paula (2007). *Maktens fantasier & servicearbetets praktik : arbetsvillkor inom hotell- och restaurangbranschen i Malmö*. Linköping: Tema Genus, Institutionen för Tema, Linköpings universitet.
- Murray, Fergus (1993). A Separate Reality: Science, Technology and Masculinity. *Gendered by design? : information technology and office systems*. London: Taylor & Francis. (s. 64-80)
- Nilsson, Barbro (2003). *Förändringsdynamik : utveckling, lärande och drivkrafter för förändring : en studie av utvecklingsprocesser i fyra småföretag*. Linköping: Institutionen för beteendevetenskap, Univ.
- Nissen, Jörgen (2003). Datorkulturen - en manlig historia. Ingår i Boel Berner (red.), *Vem tillhör tekniken? : kunskap och kön i teknikens värld*. Lund: Arkiv.
- Nissen, Jörgen (1996). Det är klart att det är grabbar som håller på med datorer! Men varför är det så? Ingår i Elisabeth Sundin & Boel Berner (red.), *Från Symaskin till cyborg*. Stockholm: Nerenius & Santérus. (s. 141-161)

- Noon, Mike & Blyton, Paul (2002). *The realities of work*. Basingstoke: Palgrave.
- Nordberg, Marie (2004). 'Kvinnlig maskulinitet' och 'manlig femininitet'. En möjlighet att överskrida könsdikotomin? *Kvinnvetenskaplig Tidskrift*, vol. 1-2 s. 47-65.
- Nordberg, Marie (2005). *Jämställdhetens spjutspets? : manliga arbetstagare i kvinnoyrken, jämställdhet, maskulinitet, femininitet och heteronormativitet*. Göteborg: Arkipelag.
- Oldenziel, Ruth (1999). *Making technology masculine : men, women, and modern machines in America, 1870-1945*. Amsterdam: Amsterdam Univ. Press.
- Olsson, Lars (1986). *Gamla typer och nya produktionsförhållanden : om rationalisering och medbestämmande, åldrande och solidaritet bland typografer i Sverige från slutet av 1800-talet till omkring 1960*. Lund: Lucifer.
- Öqvist, Anna (2009). *Skolvardagens genusdramaturgi : en studie av hur femininiteter och maskuliniteter görs i år 5 med ett särskilt fokus på benämningar som hora och kärring*. Luleå: Luleå tekniska universitet.
- Orlikowski, Wanda J. (1992). The Duality of Technology: Rethinking the Concept of Technology in Organizations. *Organization Science*, 1992, 3, 3, Aug, vol. 3 nr. 3 s. 398-427.
- Orlikowski, Wanda J. & Gash, Debra C. (1993). *Technological frames : making sense of information technology in organizations*. Cambridge, Mass.: Alfred P. Sloan School of Management, Massachusetts Institute of Technology.
- Orlikowski, Wanda J. & Yates, JoAnne (2006). ICT and Organizational Change: A Commentary. *The Journal of Applied Behavioral Science*, vol. 42 nr. 1 s. 127-134.
- Oudshoorn, Nelly (2002). On Gender And Things: Reflections on an Exhibition on Gendered Artifacts. *Women's Studies International Forum*, vol. 25 nr. 4 s. 471-483.
- Oudshoorn, Nelly, Rommes, Els & Stienstra, Marcelle (2004). Configuring the User as Everybody: Gender and Design Cultures in Information and Communication Technologies. *Science, Technology, & Human Values*, vol. 29 nr. 1 s. 30-63.
- Pacey, Arnold (1983). *The culture of technology*. Oxford: Blackwell.
- Patterson, M. (2008). Narratives of events: Labovian narrative analysis and its limitations. Ingår i Molly Andrews, Corinne Squire & Maria Tamboukou (red.), *Doing Narrative Research*. Thousand Oaks, Calif.: Sage. (s. 22-40)
- Pérez Prieto, Héctor (2006). *Historien om räven och andra berättelser : om klasskamrater och skolan på en liten ort : ur ett skol- och livsberättelseperspektiv*. Karlstad: Pedagogik, Karlstads universitet.

- Pettersson, Lena (2001). *Genus i och som organisation : översikt om svensk arbetslivsforskning med genusperspektiv*. Stockholm: Santérus.
- Pettersson, Lena (1996). *Ny organisation, ny teknik - nya genusrelationer? : en studie av omförhandling av genuskontrakt på två industriarbetsplatser*. Linköping: Tema, Univ.
- Phillips, Anne & Taylor, Barbara (1980). Sex and Skill: Notes towards a Feminist Economics. [Digital version]. *Feminist Review*, nr. 6 s. 79-88.
- Plummer, Ken (2005). Male Sexualities. Ingår i Michael S. Kimmel, Jeff Hearn & R. W. Connell (red.), *Handbook of studies on men and masculinities*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications. (s. 178-195)
- Prasad, P. (1994). The ideology of professionalism and work computerization: An institutionalist study of technological change. *Human Relations*, vol. 47 nr. 12 s. 1433.
- Prasad, Pushkala (1992). *Work computerization as symbol and experience : an empirical inquiry into the meanings of technological transformation*. Ann Arbor: UMI dissertation Services.
- Probert, Belinda & Wilson, Bruce W. (1993). Gendered work. Ingår i Belinda Probert & Bruce W. Wilson (red.), *Pink collar blues : work, gender and technology*. Melbourne: University Press. (s. 1-19)
- Rasmussen, Bente & Håpnes, Tove (1991). Excluding women from the technologies of the future? : A case study of the culture of computer science. *Futures*, vol. 23 nr. 10 s. 1107-1119.
- Riessman, Catherine K. (2008). *Narrative methods for the human sciences*. London: Sage.
- Riessman, Catherine K. & Quinney, Lee (2005). Narrative in Social Work: A Critical Review. *Qualitative Social Work*, vol. 4 nr. 4 s. 391-412.
- Roberts, Brian (2002). *Biographical research*. Buckingham ; Philadelphia: Open University.
- Roy, Donald (1959). 'Banana Time': Job Satisfaction and Informal Interaction. *Human Organization*, vol. 18 nr. 4 s. 158.
- Rustin, Michael (2000). Reflections on the biographical turn in social science. Ingår i Prue Chamberlayne, Joanna Bornat and Tom Wengraf (red.), *The turn to biographical methods in social science : comparative issues and examples*. London: Routledge. (s. 33-52)
- Sayer, R. A. (2005). *The moral significance of class*. Cambridge: Cambridge University Press.
- SCB (2008). *På tal om kvinnor och män : lathund om jämställdhet*. Stockholm: Statistiska centralbyrån.
- Schütz, Alfred (2002 (1962)). *Den sociala världens fenomenologi*. Göteborg: Daidalos.

- Sennett, Richard (2008). *The craftsman*. London: Penguin.
- Sisjord, Mari (2009). Fast-girls, babes and the invisible girls. Gender relations in snowboarding. *Sport in Society*, vol. 12 nr. 10 s. 1299-1316.
- Skeggs, Beverley (2004). *Class, self, culture*. London: Routledge.
- Skeggs, Beverley (2000). *Att bli respektabel : konstruktioner av klass och kön*. Göteborg: Daidalos.
- Skott, Carola (2004). *Berättelsens praktik och teori : narrativ forskning i ett hermeneutiskt perspektiv*. Lund: Studentlitteratur.
- Smith, Dorothy E. (2006). *Institutional ethnography as practice*. Lanham, Md.: Rowman & Littlefield.
- Smith, Richard C. (2003). Analytic strategies for oral history interviews. Ingår i Jaber F. Gubrium & James A. Holstein (red.), *Postmodern interviewing*. Thousand Oaks: Sage Publications. (s. 203-223)
- Smith, Brett & Sparkes, Andrew C. (2008). Contrasting perspectives on narrating selves and identities: an invitation to dialogue. *Qualitative Research*, vol. 8 nr. 1 s. 5-35.
- Smith, Dorothy (2001). Texts and the Ontology of Organizations and Institutions. *Studies in Cultures, Organizations and Societies*, vol. 7 nr. 2 s. 159-198.
- Smith, Dorothy E. (2005). *Institutional ethnography : a sociology for people*. Walnut Creek, CA: AltaMira Press.
- Smith, Dorothy E. (1990). *The conceptual practices of power : a feminist sociology of knowledge*. Boston: Northeastern University Press.
- Smith, Dorothy E. (1987). *The everyday world as problematic : a feminist sociology*. Boston: Northeastern University Press.
- Soidre, Tiiu (2009). Kvinnor och män i arbete - differentiering och stratifiering. Ingår i Tomas Berglund, Stefan Schedin (red.), *Arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur. (s. 387-419)
- Sommestad, Lena (1992). *Från mejerska till mejerist : en studie av mejeriyrkets maskuliniseringsprocess*. Lund: Arkiv.
- Strauss, Anselm L. & Corbin, Juliet M. (1998). *Basics of qualitative research : techniques and procedures for developing grounded theory*. Thousand Oaks, Calif.: Sage.
- Styhre, A. (2005). The gendered machine: concept car development at Volvo Car Corporation. *Gender, Work, and Organization*, vol. 12 nr. 6 s. 551.

- Sundin, Elisabeth. (2002). Organizational conflict, technology and space: A Swedish case study of the gender system and the economic system in action. *Gender, Work, and Organization*, vol. 5 nr. 1 s. 31.
- Sundin, Elisabeth (1999). 1990-Talets Tekniska Och Organisatoriska Utveckling. Ingår i SOU 1999:69 (red.), *Individen och arbetslivet. Perspektiv på det samtida arbetslivet kring sekelskiftet 2000*. Stockholm: Norstedts Tryckeri AB. (s. 61–80)
- Sundin, Elisabeth (1995). *Teknik och organisation i teori och praktik : en CAD-introduktion i kommunal förvaltning med beaktande av genusdimensioner*. Stockholm: Nerenius & Santéus.
- Sundin, Elisabeth (1993). *Ny teknik i gamla strukturer : ny teknik, nya produkter och förändrade yrkes- och könsgränser : en fallstudie från Lantmäteriets topografiska kartarbet*. Stockholm: Nerenius & Santéus.
- Svallfors, Stefan (2004). *Klassambällets kollektiva medvetande : klass och attityder i jämförande perspektiv*. Umeå: Boréa.
- Svensson, Lennart G. (2009). Arbete och kompetens. Ingår i Tomas Berglund, Stefan Schedin (red.), *Arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur. (s. 199-239)
- Svensson, Lennart G. & Ulfsdotter Eriksson, Ylva (2009). *Yrkesstatus. En sociologisk studie av hur yrken uppfattas och värderas*. Göteborg: University of Gothenburg.
- Svensson, Ann (2009). *Informationssystem i professionsorienterat arbete*. Göteborg: University of Gothenburg.
- Svensson, Lennart G. (2003a). *Professionella arbetsorganisationer : arbetsvillkor och kompetensutveckling i universitets- och IT-sektorn*. Göteborg: Sociologiska inst., univ.
- Svensson, Lennart G. (2003b). *Professionella villkor och värderingar: en sociologisk studie av akademiker i 1990-talets Sverige*. Göteborg: Sociologiska inst., Göteborgs universitet.
- Taylor, Frederick W. (1911). *The principles of scientific management*. Mineola, N.Y.: Dover Publications.
- Thorsrud, Einar & Emery, Fred E. (1969). *Medinflytande och engagemang i arbetet : norska försök med självstyrande grupper*. Stockholm: Utvecklingsrådet för samarbetsfrågor.
- Ulfsdotter Eriksson, Ylva (2006). *Yrke, status & genus : en sociologisk studie om yrken på en segregerad arbetsmarknad*. Göteborg: Department of Sociology, Göteborg University.
- Wagner, Ina (1993). Women's voice: The case of nursing information systems. *AI & Society*. vol. 7 nr. 4 s. 295-310.
- Wahl, Anna (2003). *Könsstrukturer i organisationer : [kvinnliga civilekonomers och civilingenjörers karriärutveckling]*. Lund: Studentlitteratur.

- Wajcman, J. (1991). Patriarchy, technology, and conceptions of skill. *Work and Occupations*, vol. 18 nr. 1 s. 29.
- Wajcman, Judy (2006). New connections: social studies of science and technology and studies of work. *Work, Employment & Society*, vol. 20 nr. 4 s. 773-786.
- Wajcman, Judy (2004). *TechnoFeminism*. Cambridge, UK: Polity Press ;Malden, MA.
- Wajcman, Judy (2000). Reflections on Gender and Technology Studies: In What State is the Art? *Social Studies of Science*, vol. 30 nr. 3 s. 447-464.
- Wajcman, Judy (1993). The masculine mystique. A feminist analysis of science and technology. Ingår i Belinda Probert & Bruce W. Wilson (red.), *Pink collar blues : work, gender and technology*. Melbourne: University Press. (s. 21-40)
- Wajcman, Judy (1991). *Feminism confronts technology*. Cambridge: Polity Press.
- Wärvik, Gun-Britt (2004). *Ambitioner att förändra och artefaktens verkan : gränsskapande och stabiliserande praktiker på produktionsgolvet*. Göteborg: Acta Universitatis Gothoburgensis.
- Weibull, Alise (2003). *Yrkeskunnskap i beredskap : om strukturella och kulturella inflytelser på arbete i det svenska flygväpnet*. Stockholm; Linköping: Försvarshögskolan; Filosofiska fakulteten, Univ.
- Weick, Karl E. (1995). *Sensemaking in organizations*. Thousand Oaks, Calif.: Sage.
- Weick, Karl E. (1990). Technology as Equivoque: Sensemaking in New Technologies. Ingår i Paul S. Goodman, Lee S. Sproull, and associates (red.), *Technology and Organizations*. San Francisco: Jossey-Bass. (s. 1-44)
- Weick, Karl E. (1979). *The social psychology of organizing* (2 uppl.). New York: McGraw-Hill.
- Westberg-Wohlge-muth, Hanna (1996). *Kvinnor och män märks : könsmärkning av arbete - en dold lärandeprocess*. Solna: Arbetslivsinstitutet.
- Westerström, Anita (1997). *Genus och teknik i försäkringsbranschen : om mäns och kvinnors upplevelser av datoriserat arbete*. Luleå:
- Wikander, Ulla (2006). *Kvinnoarbete i Europa 1789-1950 : genus, makt och arbetsdelning*. Stockholm: Atlas.
- Wikander, Ulla (1988). *Kvinnors och mäns arbeten: Gustavsberg 1880-1980 : genusarbetsdelning och arbetets degradering vid en porslinsfabrik*. Lund: Arkiv i samarbete med Arbetsmiljöfonden och Ekonomisk-historiska institutionen vid Uppsala univ.
- Willinsky, John (2000). Tempering the Masculinities of Technology. Ingår i Nancy Lesko (red.), *Masculinities at school*. Thousand Oaks ; London: Sage Publications.

Willis, Paul E. (1977). *Learning to labour : how working class kids get working class jobs*. Farnborough: Saxon House.

Wilson, Melanie (2002). Making nursing visible? Gender, technology and the care plan as script. [Digital version]. *Information Technology People*, vol. 15 nr. 2 s. 139.

Witz, Anne (1990). Patriarchy and professions : the gendered politics of occupational closure. *Sociology*, vol. 24 nr. 4 s. 675-690.

Yin, Robert K. (1994). *Case study research : design and methods*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Zuboff, Shoshana (1988). *In the age of the smart machine : the future of work and power*. New York: Basic Books.

Övriga källor

Siemens (2010) www.medical.siemens.com (2010-06-09)

SCB (2010) www.scb.se (2010-07-27)

SKRIFTER FRÅN INSTITUTIONEN FÖR ARBETSVETEN-
SKAP VID GÖTEBORGS UNIVERSITET

1. Jan Holmer (2003) *Självvärdering som stöd för personal- och verksamhetsutveckling*
2. Göran Fredriksson, Inger Humlesjö, Birgitta Jordansson & Kerstin Norlander (red) (2003) *Könsmaktens förändringar: en vänbok till Anita Göransson*
3. Gunnar Gillberg (2003) *Nätbaserad handledning: om problembaserat lärande och handledning på distans*
4. Monica Andersson Bäck (2008) *Conceptions, Conflicts and Contradictions at the Introduction of a Swedish Health Care Centre* (Avhandling)
5. Birger Simonson (red) (2008) *Perspektiv på arbetsvetenskapens klassiker*
6. Jennie Haraldsson (2010) ”*Det ska ju vara lite äventyr*”: *Styrning av svensk forskarutbildning utifrån reformen 1998* (Doktorsavhandling)
7. Gunnar Gillberg (2010) *Individualiseringens villkor: unga vuxnas föreställningar om arbete och självförverkligande* (Doktorsavhandling)
8. Richard Berglund (2010) *Engagemang efterfrågas: hur tre tillverkande företag söker medverkan från sina medarbetare när de inför Lean* (Avhandling)
9. Gunnar Gillberg, Birgitta Jordansson, Hans, Agneta Lundquist, Amanda Von Marten (2010) *Jämställdhet inifrån. Berättelsen om en metod*
10. Frida Wikstrand (2011) *Det tekniska spelet. Förhandlingar om arbete, teknik och kön i relation till införande av nya informationssystem* (Avhandling)