



”Arbetare måste arbeta.”

— En studie om hur ojämlikhet organiseras inom den kommunala
hemtjänsten

”Workers must work.”

— A study on how inequality is organized within the municipal home
care service

El Häkkinen

Förord

Jag vill börja med att tacka mina fantastiska informanter för allt ni delade med mig och för att ni har varit en aktiv och avgörande del i skapandet av denna uppsats. Era berättelser och de samtal vi hade har varit oerhört lärorika, men framför allt så har jag berörts starkt av er öppenhet, generositet, värme, analytiska skärpa och ert stora engagemang för det livsviktiga arbete som ni utför. Tack! ♥

Abstract

The purpose of this essay is to investigate, through an intersectional perspective, organizational processes within the municipal administration that construct and reproduce inequality. The question of how inequality is constructed and reproduced in the organization of the municipal home care service is examined on the basis of the significance of sex/gender, sexuality, class and race/ethnicity. My theoretical framework consists of these theoretical fields including the concept of intersectionality and the gender and organizational researcher Joan Acker's theory of organizations as inequality regimes. In order to investigate the organizations' inequality regimes, I interviewed five assistant nurses within the municipal home care service in a Swedish metropolitan region to illustrate the practical activities that organize the work. My results show, among other things, some of the organizational processes that create inequality, that the inequalities are almost entirely incomprehensible to the organization and that these are therefore legitimized. One example is the home care service's desire for femininity that is invisible and thus determines the profession's low position in the organization's hierarchy. I also show that hetero- and cisnormativity prevail in the informal interactions while "doing the work" and which therefore exclude and make those who do not conform to these norms invisible. Racism permeates all the investigated parts of the organizations' inequality regimes. I also highlight the hegemonic masculinity as a factor that creates and maintains the gender-segregated labor market (and the organization) where home care service as a women-dominated workplace offers a safe zone.

Keywords: inequality, inequality regime, organization, sex/gender, sexuality, class, "race"/ethnicity, intersectionality, home care.

The quote in the title of the essay is said by Zahra, one of my informants.

Sammanfattning

Syftet med denna uppsats är att utifrån ett intersektionellt perspektiv undersöka organiseringsprocesser inom den kommunala förvaltningen som konstruerar och reproducerar ojämlikhet. Frågeställningen om hur ojämlikhet konstrueras och reproduceras i organisationen av den kommunala hemtjänsten undersöks med utgångspunkt i betydelsen av kön/genus, sexualitet, klass och ”ras”/etnicitet. Mitt teoretiska ramverk utgörs av dessa teoretiska fält inklusive begreppet intersektionalitet samt genus- och organisationsforskaren Joan Ackers teori om organisationer som ojämlikhetsregimer. För att undersöka organisationernas ojämlikhetsregimer har jag intervjuat fem undersköterskor inom den kommunala hemtjänsten i en svensk storstadsregion för att åskådliggöra de praktiska aktiviteterna som organiserar arbetet. Mina resultat visar bland annat på några av de organisationsprocesser som skapar ojämlikhet, att ojämlikheterna nästan uteslutande är obegripliga för organisationen och att dessa därför legitimeras. Ett exempel är hemtjänstens begär efter femininitet som osynliggörs och på så vis fastställer yrkets låga position i organisationens hierarki. Jag visar även att hetero- och cisnormativitet råder i de informella interaktionerna medan en ”gör jobbet” och som därför verkar osynliggörande och exkluderande för dem som bryter mot dessa normer. Rasism genomsyrar samtliga undersökta delar av organisationernas ojämlikhetsregimer. Jag synliggör även den hegemoniska maskuliniteten som en faktor som skapar och upprätthåller den könssegregerade arbetsmarknaden (och organisationen) där hemtjänsten som kvinnodominerande arbetsplats erbjuder en trygg frizon.

Nyckelord: ojämlikhet, ojämlikhetsregim, organisering, kön/genus, sexualitet, klass, ”ras”/etnicitet, intersektionalitet, hemtjänst.

Citatet i uppsatsens titel är sagt av Zahra, en av mina informanter.

Innehållsförteckning

| | | |
|----------|--|-----------|
| 1 | Inledning | 1 |
| 1.1 | Syfte och frågeställning | 3 |
| 1.2 | Avgränsningar | 4 |
| 1.3 | Disposition..... | 4 |
| 2 | Tidigare forskning | 5 |
| 3 | Teori | 8 |
| 3.1 | Joan Acker - organisering och ojämlikhetsregimer | 9 |
| 3.2 | Kön/genus | 14 |
| 3.3 | Sexualitet | 18 |
| 3.4 | Klass | 19 |
| 3.5 | ”Ras”/etnicitet..... | 21 |
| 3.6 | Intersektionalitet | 23 |
| 4 | Från epistemologi till metod | 25 |
| 4.1 | Epistemologiska och metodologiska reflektioner..... | 25 |
| 4.2 | Positionering | 26 |
| 4.3 | Intervju som metod | 27 |
| 4.4 | Tillvägagångssätt och intervjusituationen | 30 |
| 4.5 | Informanter | 35 |
| 5 | Organisering av ojämlikhet | 36 |
| 5.1 | Organisationsprocesser som skapar ojämlikhet (3) | 36 |
| 5.2 | Ojämlikhetens synlighet och legitimitet (4 & 5) | 57 |
| 5.3 | Kontroll och lydnad (6) | 61 |
| 6 | Avslutning | 65 |
| 6.1 | Sammanfattning..... | 65 |
| 6.2 | Förslag på vidare forskning | 68 |
| 7 | Referenser | 70 |
| 8 | Bilaga 1: Intervjufrågor | 74 |

1 Inledning

Folkhälsomyndigheten har i sin årsrapport för i år (2019) visat på hur medellivslängden för grupperna kvinnor och män i alla utbildningsgrupper har ökat, men med ett undantag – för kvinnor med förgymnasial utbildningsnivå.¹ För denna grupp har den återstående medellivslängden vid 30 års ålder minskat mellan perioden 2006-2017 (från 49,6 år till 49,5 år).² Ett flertal undersökningar visar även att inkomstklyftorna i Sverige ökar och att det sker snabbare än i något annat OECD-land (Organisationen för ekonomiskt samarbete och utveckling).³ Ojämlighetens påverkan på ohälsan i Sverige är ett faktum där arbete, arbetsvillkor och inkomst utgör några av de centrala faktorerna för detta.⁴ Enligt genus- och organisationsforskaren Joan Acker sker de organiseringsprocesser som strukturerar olika former av kapitalism främst inom arbetsorganisationer och dessa utgörs av könade⁵ och rasifierade⁶ klassprocesser. Hon menar även att förändringar i arbetet, så som förflyttningar av arbeten från produktionen till servicesektorn med fler osäkra anställningar, samt förändringar i de globala ekonomiska och politiska processerna utifrån en nyliberal ideologi verkar öka ojämlikheten.⁷ Ackers uppfattning är att hur de könade och rasifierade klassprocesserna tar sig uttryck bäst synliggörs från de inom organisationen med mer begränsad makt, nämligen vita kvinnor och rasifierade personer.⁸ Genom att utgå från personer längre ner i den organisatoriska hierarkin kan en synliggöra vad hon beskriver som "[...] the 'normal violence' of organizational life that serves as a means of control over challenges to class, gender, and racial inequalities"⁹.

¹ Folkhälsomyndigheten, *Folkhälsans utveckling. Årsrapport 2019*, s. 14.

² Folkhälsomyndighetens hemsida: Medellivslängd.

³ Bl.a. OECD, *OECD Economic Surveys: Sweden. Overview* samt LO, *Den ekonomiska ojämlikheten i Sverige*.

⁴ Fritzell & Lundberg (red.), *Health inequalities and welfare resources. Continuity and change in Sweden*, s. 199.

⁵ Acker använder begreppet 'gender' som jag översätter till 'kön'. För en vidare diskussion om detta, se kapitel 3.2 Kön/genus.

⁶ Acker använder begreppet 'racialized' som jag översätter till 'rasifierade'. För en vidare diskussion om detta, se kapitel 3.5 "Ras"/etnicitet.

⁷ Acker, *Class questions: feminist answers*, s. 1, 11-12, 105.

⁸ Acker, *Revisiting class: thinking from gender, race, and organizations*, s. 201.

⁹ *Ibid*, s. 202.

Att studera ojämlikhet innebär att studera makt och för att analysera ojämlikhet i organisationer kan ett intersektionellt¹⁰ perspektiv åskådliggöra maktens komplexitet. Organisationsforskaren Evangelina Holvino beskriver hur intersektionalitet har blivit ett populärt ämne, men att hon inom organisationsforskningen saknar en förståelse för vikten av intersektionella analyser.¹¹ Hon beskriver hur det liberalfeministiska paradigmet inom detta fält har resulterat i att studier av vita heterosexuella medelklasskvinnor har genererat normativa föreställningar om att dessas positioner och erfarenheter inom organisationer gäller för *alla* kvinnor. Speciellt forskning om kvinnor och ledarskap har karaktäriserats av vad Holvino kallar ett 'whitewash dilemma'.¹² Hon argumenterar istället för intersektionella analyser av organisationer och organiseringsprocesser med fokus på olika kategorier så som kön, klass, ras, etnicitet, nationalitet och sexualitet för att få mer kompletta och grundliga analyser.¹³

I Sverige så väl som i andra länder beskrivs arbetsmarknaden utifrån att det finns en horisontell, en vertikal och en intern uppdelning av grupperna kvinnor och män. Den horisontella uppdelningen består i att kvinnor och män finns i olika sektorer eller på olika arbetsplatser, den vertikala uppdelningen att kvinnors och mäns arbeten positioneras olika hierarkiskt med kvinnor på de lägre positionerna och män på de högre och den interna att kvinnor och män har olika arbetsuppgifter trots att de utövar samma yrke.¹⁴ Kvinnor utgör en majoritet av de anställda inom den kommunala sektorn¹⁵ och den mest kvinnodominerande verksamheten är vård och omsorg, där hemtjänsten ingår, med 78% kvinnor (år 2016)¹⁶. Socialantropologen Renita Sörensdotter beskriver i sin avhandling *Omsorgsarbete i omvandling. Genus, klass och etnicitet inom hemtjänsten* hur arbetskraften här främst har bestått av vita arbetarklasskvinnor som är födda i Sverige, men att det i storstadsområdena sker en förändring där andelen kvinnor som är födda utanför Sverige samt män som är födda både i och utanför Sverige ökar. Ökningen av personer med utländsk bakgrund härleder hon till den diskriminering som råder på arbetsmarknaden och som begränsar människors möjligheter till arbete på grund av deras etnicitet.¹⁷

¹⁰ Det vill säga hur olika maktpositioner konstituerar varandra. Jag redogör för begreppet ytterligare i 3.6 Intersektionalitet.

¹¹ Holvino, *Intersections: the simultaneity of race, gender and class in organization studies*, s. 248-249.

¹² *Ibid*, s. 255.

¹³ *Ibid*, s. 266.

¹⁴ Wahl et al., *Det ordnar sig: teorier om organisation och kön*, s. 75.

¹⁵ SCB, *På tal om kvinnor och män 2018*, s. 58.

¹⁶ *Ibid*, s. 68.

¹⁷ Sörensdotter, *Omsorgsarbete i omvandling. Genus, klass och etnicitet inom hemtjänsten*, s. 74.

1.1 Syfte och frågeställning

Syftet med denna uppsats är att utifrån ett intersektionellt perspektiv undersöka organiseringsprocesser inom den kommunala förvaltningen som konstruerar och reproducerar ojämlikhet. För att synliggöra dessa organiseringsprocesser följer jag Ackers råd att utgå från en position längre ner i organisationens hierarki. I inledningen placerade jag den kommunala hemtjänsten i ett storstadsområde som den arena där arbetskraften domineras av grupper med begränsad makt, nämligen arbetarklasskvinnor födda i Sverige och personer födda utanför Sverige. För att synliggöra den komplexitet av ojämlikhet som konstrueras och inte skildra grupper så som exempelvis kvinnor som homogena eller essentiella kategorier, vilket osynliggör maktrelationer inom grupperna, kommer uppsatsen att genomföras utifrån ett intersektionellt perspektiv. Med detta vill jag, på Holvino's uppmaning, belysa betydelsen av ett sådant perspektiv i analyser av organiseringsprocesser. En problematik är dock att det krävs avgränsningar och att dessa avgränsningar resulterar i att vissa perspektiv inte undersöks¹⁸. Trots detta är min förhoppning att uppsatsen genom sin intersektionella ansats kommer att bredda och fördjupa analyserna av ojämlikhet och organisering.

Jag kommer även att följa Ackers fokus och utgå från kategorierna kön/genus, klass och ”ras”/etnicitet, men dessutom lägga till sexualitet då jag anser att detta utgör en central del i hur bland annat kön/genus görs. (Jag diskuterar detta vidare i kapitel 3.3 Sexualitet.) Det är också dessa kategorier som enligt organisationsforskarna Ulla Eriksson-Zetterquist och Alexander Styhre vanligtvis belyses i organisationsforskningen, men deras samspel studeras sällan¹⁹. Andra organisationsforskare, så som Healy et al., har i litteraturen om jämlikhet i organisationer sett hur sexualitet och framför allt könsidentitet utgör utforskade områden²⁰ och jag kommer i min uppsats att beröra båda. Min frågeställning lyder:

- Hur konstrueras och reproduceras ojämlikhet, med fokus på kön/genus, sexualitet, klass och ”ras”/etnicitet, i organiseringen av den kommunala hemtjänsten?

¹⁸ Holvino, *Intersections: the simultaneity of race, gender and class in organization studies*, s. 266.

¹⁹ Eriksson-Zetterquist & Styhre, *Organisering och intersektionalitet*, s. 12, 18.

²⁰ Healy et al., *In the steps of Joan Acker: a journey in researching inequality regimes and intersectional inequalities*, s. 7.

1.2 Avgränsningar

För att utgå från dem inom organisationen med mer begränsad makt är det inte bara hemtjänsten i sig som utgör uppsatsens fokus, utan även hemtjänstpersonalen. Det är deras berättelser och erfarenheter som kommer att utgöra mitt empiriska material där jag använder mig av intervjun som metod. Dessa utgör inte en representativ undersökning, utan det är deras subjektiva berättelser och erfarenheter som ligger till grund för min analys. Jag gör heller inte anspråk på att beskriva alla sätt som ojämlikhet konstrueras och reproduceras i denna offentliga verksamhet, utan jag undersöker hur dessa processer framträder för de människor som utför hemtjänstarbetet i en svensk storstadsregion.

1.3 Disposition

I detta kapitel har en inledande presentation till uppsatsen getts, en redogörelse för dess syfte och frågeställning samt för uppsatsens avgränsning. I kapitel 2 presenteras den tidigare forskning som har varit relevant för och fungerat inspirerande för mig i denna uppsats. I kapitel 3 följer en presentation av de teoretiska fält som utgör grunden för analysen, vilka är Ackers teorier om organisering och ojämlikhetsregimer, kön/genus, sexualitet, klass, ”ras”/etnicitet samt intersektionalitet. Kapitel 4 rör sig från mina epistemologiska och metodologiska reflektioner vidare till intervjun som metod, beskrivningar av mina tillvägagångssätt och intervjusituationen samt till sist en presentation av mina informanter. Kapitel 5 utgörs av analysen där denna delas in i tre övergripande teman utifrån Ackers teori om ojämlikhetsregimer; organisationsprocesser som skapar ojämlikhet, ojämlikhetens synlighet och legitimitet samt kontroll och lydnad. I det avslutande kapitlet, kapitel 6, sammanfattar jag min uppsats och mina resultat som jag återkopplar till uppsatsens syfte och frågeställning. Här redogör jag även för mina förslag på vidare forskning utifrån de problemområden jag har identifierat och utifrån mina resultat.

2 Tidigare forskning

Då min frågeställning rör sig inom en bredd av teoretiska fält så som kön/genus, klass, sexualitet, ”ras”/etnicitet, ojämlikhet, organisering, omsorgsarbete och hemtjänsten finns det en omfattande mängd av tidigare studier som går att relatera till min. Jag har dock inspirerats av framför allt tre svenska avhandlingar som alla på olika vis berör frågor om makt och arbete och som tillsammans behandlar alla de nämnda teoretiska fälten.

Paula Mulinari's avhandling *Maktens fantasier & servicearbetets praktik: arbetsvillkor inom hotell- och restaurangbranschen i Malmö* berör servicearbete från ett intersektionellt perspektiv med fokus på arbetsprocesser som utgörs av arbete och ojämlikhet. Hon undersöker hur servicearbetet görs och hur detta rasifieras, bekönas, sexualiseras och klassmärks samt vad detta får för konsekvenser för arbetskraftens utförande av arbetet.²¹ Mulinari inspireras av Ackers försök att med ett intersektionellt perspektiv teoretisera klass, av andra marxistiska teoretiker för att analysera klass i ett kapitalistiskt samhälle, av postkoloniala teorier för att undersöka rasifieringsprocesser och där hennes syfte är att synliggöra ojämlikheter²². Hennes resultat visar bland annat på ett servicearbete som utgörs av en komplex arbetsprocess, exempelvis då hennes informanter beskriver arbetet som ett omsorgsarbete. Mulinari ställer sig därför kritisk till uppdelningen av omsorgs- och känslorarbete där omsorgsarbetet vanligtvis placeras inom den offentliga sektorn och känslorarbetet i den privata. Komplexiteten består även av informanter som uppskattar sitt arbete, men att det samtidigt råder otillfredsställande arbetsvillkor. Hon visar även på hur kön och sexualitet är centrala i görandet av servicearbetet där dess grund utgörs av en heterosexuell exotisering av rasifierade kroppar. Ojämlikhet skapas också i konstruerandet och uppdelningen av ”vita” och ”svarta” jobb där arbetskraften intar olika positioner i arbetsorganisationen.²³ Avslutningsvis diskuterar Mulinari om det är möjligt att göra servicearbete utan att tillgodose krav på en underordning där hennes material visar på en organisering av arbetet som fördjupar exploateringen av människor utifrån kön, klass och

²¹ Mulinari, *Maktens fantasier & servicearbetets praktik: arbetsvillkor inom hotell- och restaurangbranschen i Malmö*, s. 14, 55.

²² Ibid, s. 71-72, 74, 102.

²³ Ibid, s. 276-277.

”ras”/etnicitet.²⁴ Jag har haft en kontinuerlig dialog med Mulinaris avhandling under mitt uppsatsarbete. Här har jag framför allt hämtat teoretisk och metodologisk inspiration där jag har reflekterat kring mitt eget fokus på organiseringsprocesser i relation till hennes fokus på arbetsprocesser och hur hon har genomfört sin studie utifrån ett intersektionellt perspektiv. Mulinari utgör inte explicit någon större del av min uppsats, men har varit starkt närvarande som en vägledning från början till slut.

Rebecca Selberg utforskar i sin avhandling *Femininity at Work. Gender, Labour, and Changing Relations of Power in a Swedish Hospital* hur kvinnor relaterar till sin femininitet i arbetet som sjuksköterskor och hur deras arbete skapar subjektivitet. Hon skriver hur de flesta studier om sjuksköterskor har fokuserat på kvinnor som utövar omsorg och inte hur arbetet i sig sätter ramar för olika femininiteter.²⁵ Dessa femininiteter undersöker hon utifrån relationer kring klass, kön och ras/etnicitet i sjukvårdens organisering där hon analytiskt utgår från Ackers ojämlikhetsregim.²⁶ Selberg redogör för hur den offentliga sektorn i Sverige förändrades från 1990-talet till att efterlikna privata företag, reformer som beskrivs av samlingsbegreppet New Public Management, och det är mot bakgrund av dessa reformer som hon beskriver de förändrade förutsättningarna för offentligt anställda. Dessa har bland annat lett till en arbetsintensifiering och förändrade ojämlikhetsregimer.²⁷ Hon ser därför att ett av hennes centrala bidrag med avhandlingen är att visa på vardagen i nyliberala arbetsorganisationer. Det andra bidraget är utforskandet av relationerna mellan kvinnor, arbete och identitet.²⁸ Hennes slutsats är att en viss typ av femininitet är grundläggande för att inkluderas i arbetsidentiteten som sjuksköterska i en sjukhusorganisation som främst är tillgänglig för dem med en privilegierad bakgrund.²⁹ Ett annat bidrag är teoretiserandet kring en ’normativ’ femininitet, till skillnad från en ’hegemonisk’ femininitet som används av vissa och som är en parallell till Connells begrepp om en ’hegemonisk maskulinitet’³⁰, som synliggör olika former av femininitet och hur de konceptualiseras. Ett tredje bidrag är att trots en nyliberal förändring av den offentliga sektorn, med sitt individualistiska fokus, råder det en kollektiv reglering av

²⁴ Ibid, s. 282.

²⁵ Selberg, *Femininity at work. Gender, labour, and changing relations of power in a Swedish hospital*, s. 16.

²⁶ Ibid, s. 17, 103.

²⁷ Ibid, s. 25-27.

²⁸ Ibid, s. 309.

²⁹ Ibid, s. 31, 312.

³⁰ ”Hegemonisk maskulinitet kan definieras som den konfiguration av genuspraktiker som innehåller det för tillfället accepterade svaret på frågan om patriarkatets legitimitet. På så sätt garanter (eller förmodas göra det) mäns dominanta position och kvinnors underordnade.” Connell, *Maskuliniteter*, s. 115.

arbetsplatsen utifrån heteronormativa föreställningar som underordnar sjuksköterskor och kvinnor i en genuspräglad professionell hierarki. Hon argumenterar avslutningsvis för att nya förutsättningar för omsorgsarbetet skapar nya former av femininiteter.³¹ Från Selbergs avhandling har jag hämtat nya insikter om omsorgsarbetets relation till femininitet, något som har inspirerat mig i mitt eget fokus på femininitetens betydelse för organiseringen av hemtjänsten.

Renita Sörensdotters avhandling *Omsorgsarbete i omvandling. Genus, klass och etnicitet inom hemtjänsten* är en socialantropologisk studie med syfte att analysera diskurser om genus, sexualitet, etnicitet och klass samt hur dessa påverkar hemtjänstpersonalens position, yrkesroll och arbetsvillkor. Hon gör detta genom ett fältarbete där hon följer två grupper av hemtjänstpersonal; en i ett litet samhälle i Dalarna och en i Stockholms innerstad.³² Sörensdotter undersöker orsakerna till personalens yrkesval, det emotionella arbetet, sociala interaktioner inom arbetsgruppen genom jargonger och skämt, mäns position inom yrket och det kroppsliga mötet som uppstår mellan personalens kroppar och vårdtagarnas. Hon visar på omsorgsarbetets förändring i och med att hemtjänstpersonalen inte längre endast domineras av vita arbetarklasskvinnor födda i Sverige, vilket bland annat utmanar yrkets genuskodning som påverkas av föreställningar om etnicitet, och kan leda till negativa konsekvenser för dem som inte lever upp till den normativa bilden av vem omsorgsarbetaren är.³³ Sörensdotter synliggör hur olika maktordningar tar sig uttryck i hemtjänstpersonalens liv och arbeten och visar på hur heteronormativiteten påverkar beteenden, arbetsdelning och yrkesval samt hur vithet och svenskhet som normer reproduceras och utmanas inom de två hemtjänstgrupperna. Hennes fokus är genomgående hur maktstrukturer och positioner inom dessa skapas genom identifiering och avskiljande³⁴. Genom Sörensdotters kunskapsproduktion har jag närmat mig fältet omsorgsarbete och specifikt hemtjänsten utifrån ett intersektionellt perspektiv där jag i min analys lyfter vissa likheter och olikheter som finns i vårt material och i de analyser vi gör utifrån dessa.

³¹ Selberg, *Femininity at work. Gender, labour, and changing relations of power in a Swedish hospital*, s. 310-311, 313.

³² Sörensdotter, *Omsorgsarbete i omvandling. Genus, klass och etnicitet inom hemtjänsten*, s. 15, 39.

³³ Ibid, s. 259, 261, 264.

³⁴ Ibid, s. 266-267, 269.

3 Teori

För att besvara min frågeställning om hur ojämlikhet konstrueras och reproduceras, med fokus på kön/genus, sexualitet, klass och ”ras”/etnicitet, i organiseringen av den kommunala hemtjänsten kommer jag att utgå från genus- och organisationsforskaren Joan Ackers teorier om hur organisationer utgörs av könade och rasifierade klassprocesser. Acker tillhör en av de feministiska pionjärerna inom organisationsforskningen som opponerade sig mot den dominerande synen på organisationer som rationella och neutrala och såg dessa istället som könade, vilket hon sedan utvecklade till att inkludera även ras och klass³⁵. Hennes teori utgörs således även av en intersektionell ansats som också ligger i linje med min uppsats. I kapitel 3.1 redogör jag för Ackers teoretiska diskussioner kring organisering med fokus på hennes teori om ojämlikhetsregimer som jag avslutar med en kritisk diskussion av teorin samt beskriver på vilket sätt jag kommer att använda mig av denna i min uppsats. I kapitel 3.2-3.5 redogör jag sedan för begreppen kön/genus, sexualitet, klass respektive ”ras”/etnicitet. Jag vill dock understryka att det inte går att helt separera dessa kategorier från varandra då de ständigt står i relation till varandra, eller snarare utgör andra enheter tillsammans. Detta kommer jag att visa på och diskutera i kapitel 3.6 om intersektionalitet, men för att redogöra för de delvis olika teoretiska fälten har jag valt att göra denna uppdelning. Uppdelningen är dock inte hårfin, utan läsaren kommer att märka att de delvis flyter in i varandra trots rubriceringarnas försök att markera fokus på endast en kategori. I redogörelserna för de analytiska begreppen kommer jag att presentera olika teoretiska diskussioner och på så vis låta de samtala med varandra för att ge en ingång i hur de kan förstås. Jag kommer även att avsluta med egna reflektioner för att redogöra för hur jag förhåller mig till dem i denna uppsats.

³⁵ Mulinari & Selberg, Intersectional directions in working life research - a proposal, s. 88.

3.1 Joan Acker - organisering och ojämlikhetsregimer

År 1990 skriver sociologen samt genus- och organisationsforskaren Joan Acker i "Hierarchies, jobs, bodies: a theory of gendered organizations" om hur feministiska studier kring organisationer har utgått från dessa som könsneutrala, även om feministiska forskare har haft en förståelse för hierarkiska organisationer som en central plats för manlig dominans. Acker argumenterar istället för att organisationsstrukturer bygger på föreställningar om kön som osynliggörs genom döljandet av arbetets förkroppsligande karaktär där mäns kroppar och maskulinitet genomsyrar organisationsprocesser. Detta resulterar i att kvinnor marginaliseras och att könssegregering i organisationer upprätthålls.³⁶ Författaren ser denna könssegregering som en orsak för att en systematisk teori om kön och organisationer är nödvändig. Andra orsaker för detta som Acker lyfter är ojämlikheten i lön och status mellan män och kvinnor, att organisationer är arenor för skapandet och reproducerandet av kulturella föreställningar om kön, att individuella könsidentiteter är en produkt av organisationsprocesser samt att ett viktigt feministiskt projekt är att göra stora organisationer mer demokratiska.³⁷ Att detta teoretiserande om kön och organisationer inte har gjorts tidigare förklarar Acker bland annat utifrån att förståelsen för organisationer har skapats från en manligt dominerad arena som har konstruerat organisationer som könsneutrala, vilket därför har utgjort de diskurser som har varit tillgängliga för att förstå organisationer.³⁸

Acker diskuterar vidare behovet av teoretiska strategier som möjliggör undersökningar av organisationer som könade processer, vilket innebär en analys av dessa utifrån hur de skapar mönster och gör skillnader mellan maskulint och feminint där författaren pekar ut fem processer där kön görs; 1) i uppdelningar av könen när det gäller exempelvis arbete, tillåtet beteende, makt etc., 2) i konstruerandet av symboler och bilder, 3) i interaktioner som skapar mönster av dominans och underkastelse, 4) i skapandet av individuella identiteter, och 5) i sociala strukturer.³⁹ Acker skriver att "[g]ender processes [...] are part of the control processes of organizations, maintaining not only gender stratification but contributing also to maintaining class, and possibly, race and ethnic relations."⁴⁰

³⁶ Acker, Hierarchies, jobs, bodies: a theory of gendered organizations, s. 139.

³⁷ Ibid, s. 140.

³⁸ Ibid, s. 141-142.

³⁹ Ibid, s. 145-147.

⁴⁰ Ibid, s. 154.

Tio år senare, år 2000, utvecklar Acker sitt resonemang i "Revisiting class: thinking from gender, race, and organizations". Här skriver hon hur studier kring organisationer och kön har utvecklats under 1990-talet, men att få av dessa analyser har inkluderat ras och klass.⁴¹ Acker beskriver 1980-talets dominerande nyliberala politiska och ekonomiska klimat som något som ledde till en ny maktobalans där arbetarklassens intressen och inflytande trycktes undan till fördel för kapitalet och stora organisationer. Klassrelationer konstruerades som en del i de kapitalistiska processer som ansågs som den enda vägen framåt, vilket ledde till ökad ojämlikhet och exploatering. Acker ser klass som något som berör ekonomi, produktion och distribution, exploatering, makt, dominans och underordning som skapar ojämlikhet och där arbetsorganisationen är arenan för de grundläggande klassprocesserna. Hon ser klass, så väl som ras och kön, som något som görs genom aktiva processer, snarare än som kategoriska begrepp, och att klassprocesser formar och formas av köns- och rasprocesser.⁴² De bör alltså inte ses som relativt autonoma system som ibland korsar varandra. För att vidare undersöka denna analys föreslår hon att en ser på organisationer som *ojämlikhetsregimer*, vilket innebär att en analyserar de historiskt specifika konstruktionerna av klass, ras och kön i organisationer.⁴³

Acker fortsätter sin analys av ojämlikhetsregimer i organisationer och hur de tar sig uttryck i "Inequality regimes: gender, class, and race in organizations" från 2006. Här föreslår hon hur en kan undersöka dessa i specifika organisationer genom de praktiska aktiviteterna som organiserar arbetet. Det är här ojämlikhet skapas och reproduceras.⁴⁴ Acker utgår till stor del från privata organisationer, men menar att organisationer inom den offentliga sektorn bygger på liknande klassrelaterade hierarkier och organisationspraktiker.⁴⁵ Hon anser därför att alla organisationer har ojämlikhetsregimer och dessa definierar hon som "[...] loosely interrelated practices, processes, actions, and meanings that result in and maintain class, gender, and racial inequalities within particular organizations"⁴⁶. Ojämlikhet i organisationer definierar hon i sin tur som "[...] systematic disparities between participants in power and control over goals, resources, and outcomes; workplace decisions such as how to organize work; opportunities for promotion and interesting work; security in employment and benefits; pay and other monetary

⁴¹ Acker, *Revisiting class: thinking from gender, race, and organizations*, s. 192.

⁴² *Ibid*, s. 195-197.

⁴³ *Ibid*, s. 205.

⁴⁴ Acker, *Inequality regimes: gender, class, and race in organizations*, s. 442.

⁴⁵ Acker, *Class questions: feminist answers*, s. 107.

⁴⁶ Acker, *Inequality regimes: gender, class, and race in organizations*, s. 443.

rewards; respect; and pleasures in work and work relations”⁴⁷. Acker presenterar sedan sex olika delar som tillsammans utgör organisationers ojämlikhetsregimer. Dessa är:

1. Grunderna för ojämlikhet

Dessa kan, enligt Acker, vara fler, så som (hetero)sexualitet, religion och ålder, men hon menar att det är just processer kring klass, kön och ras som utgör en större del av organiseringsprocesserna än andra konstruerade olikheter.

2. Former och grader av ojämlikhet

Detta kan exempelvis vara graden av hierarki i en organisation där hon ser den traditionella byråkratin som den brantaste hierarkin. Graden av hierarki påverkar maktskillnader som synliggörs bland annat genom ansvars- och beslutsbefogenheter samt löneskillnader.⁴⁸

3. Organisationsprocesser som skapar ojämlikhet

a. Allmänna krav på arbetstagaren

Acker beskriver hur arbete generellt sett är organiserat utifrån idén om en vit man som är helt hängiven sitt arbete, en person som inte har några andra ansvar så som för familjen. Arbetaren ska ha möjlighet att vara på arbetet under exakt utsatt tid, vara totalt fokuserad och vara flexibel med att arbeta övertid om så krävs. Flexibilitet för arbetaren återfinns främst hos chefer på högre nivåer i hierarkin (där män utgör majoritet) och existerar knappt på de lägre nivåerna.

b. Klasshierarkier

Organisationer kan ha varierande tekniker för att organisera klasshierarkier där byråkratiska och skriftliga tekniker, exempelvis arbetsbeskrivningar som definierar grad av ansvar, är ett sätt att fastställa människors plats i hierarkin. Acker skriver hur hon i sin forskning har sett hur arbetsbeskrivningar för kvinnodominerande arbeten har varit mycket mer ospecifika än arbetsbeskrivningar för mansdominerande arbeten, vilket också innebär att kvinnors arbeten och ansvar inte synliggörs på samma villkor som mäns. Detta resulterar i att kvinnor som grupp placeras längre ner i hierarkin än män som grupp, vilket i sin tur leder till löneskillnader mellan könen.⁴⁹

c. Rekrytering och anställning

⁴⁷ Ibid.

⁴⁸ Ibid, s. 445-446.

⁴⁹ Ibid, s. 448.

Föreställningar om könade och rasifierade kroppar påverkar uppfattningarna om att olika typer av kroppar är lämpade för olika typer av arbeten. Även om arbete är organiserat utifrån en vit man där kvinnor och män förväntas utföra arbetet utifrån denna modell anses inte män nödvändigtvis lämpligast för alla arbeten. Snarare kan kvinnor anses lämpligast för vissa jobb, framför allt för arbeten där arbetsgivaren förväntar sig en tillmötesgående anställd som går med på låga löner. Föreställningar om detta utgörs då många gånger av rasifierade kvinnor.

d. Lönesättning och tillsynsmetoder

Detta ser Acker som klasspraktiker då de skapar uppdelningen mellan arbetare och ledning och kontrollerar arbetarna och arbetsprocessen. Kön och ras påverkar föreställningarna om skicklighet och ansvar, vilket skapar löneskillnader. Acker skriver vidare om kön som en viktig faktor för ojämlika lönesättningar där hon i sin forskning har sett hur individuella löneförhandlingar och bonussystem gynnar män, bland annat då mäns prestationer värderas högre och att manliga anställda är mer synliga för manliga chefer.⁵⁰

e. Informella interaktioner medan en ”gör jobbet”

Medan människor utför sina arbeten använder de sig av köns-, ras- och klassmässiga antaganden om dem de interagerar med, vilket, tillsammans med kontexten, påverkar vad som anses vara lämpligt agerande. Dessa interaktioner kan ofta vara subtila och outtalade, vilket gör dem svåra att uppmärksamma. Negativa praktiker kan dock vara synliga för den som utsätts, men inte för andra.⁵¹

4. Ojämlighetens synlighet

Detta definieras som graden av medvetenhet om ojämlikhet där denna medvetenhet varierar i organisationer och bland personer. Acker skriver att ”[o]ne privilege of the privileged is not to see their privilege”⁵². Ojämlighet kan ses som något som inte rör organisationen, att det kanske kan finnas någon annanstans, och även om orättvisa villkor kan uppfattas av de som påverkas negativt är inte orsaken synlig (det vill säga att det handlar om klass, kön och/eller ras).⁵³

5. Ojämlighetens legitimitet

Legitimiteten varierar i olika organisationer och det kan också råda skillnader kring vilka ojämlikheter som anses legitima och vilka som inte gör det. Acker menar att ojämlikhet utifrån kön och ras är mindre legitimt än klassojämlikhet, bland annat då dessa utgör grunder för

⁵⁰ Ibid, s. 449-450.

⁵¹ Ibid, s. 451.

⁵² Ibid, s. 452.

⁵³ Ibid.

diskriminering och där organisationer har juridiska krav på efterlevnad. Trots detta råder ojämlikhet utifrån kön och ras där Ackers förklaring är att ojämlikheten osynliggörs genom argument som naturaliserar denna. Detta görs bland annat genom att vissa kroppar anses vara mer lämpade för vissa jobb samt att kroppar som länge har utfört ett visst arbete alltid har haft låga löner så att det idag ses som en organisatorisk självklarhet.⁵⁴

6. Kontroll⁵⁵ och lydnad

Kontroll i organisationer är främst en kontroll av klasser. Ledningen behöver upprätthålla sin makt och få arbetarna att acceptera ojämlikhetssystemet och arbeta efter organisationens mål. Det finns olika typer av sätt att vidmakthålla denna kontroll, vilket kan ske genom direkt (löner, byråkratiska regler, bestraffningar, belöningar), diskret eller indirekt (teknologi, selektiv rekrytering) och internaliserad kontroll (tron på den byråkratiska strukturens legitimitet, tron på legitimiteten av mäns och vitas privilegium, tron på att ojämlikheten inte kan ifrågasättas, egenintressen).⁵⁶

Som Acker beskriver i punkt 1 om grunderna för ojämlikhet är det klass, kön och ras som hon anser vara de mest centrala för organiseringsprocesser av ojämlikhet. Detta har kritiserats av flera andra forskare för att skapa en rangordning av olika typer av förtryck⁵⁷, en invändning som jag delar. Å ena sidan anser jag inte att en sådan rangordning kan göras, men å andra sidan riskerar det intersektionella perspektivet att göra just en sådan utifrån de val av kategorier en studerar. Jag kommer i min analys att utgå från kön/genus, klass och "ras"/etnicitet, men även lägga till sexualitet då jag, som jag tidigare nämnde i mitt syfte, anser att även detta utgör en central del för hur dessa kategorier konstruerar varandra. Acker gör också en uppdelning av kön i kategorierna 'kvinnor' och 'män', vilket jag anser reproducerar en binär uppdelning och som även riskerar att essentialisera dessa kategorier. Detta, tillsammans med att hon inte alls nämner betydelsen av könsidentitet, utgör också ett cisnormativt⁵⁸ perspektiv på kön, vilket även återspeglas i hennes cisnormativa analyser. Jag delar inte den syn Acker har på kön/genus och

⁵⁴ Ibid, s. 453.

⁵⁵ Jag översätter här Ackers begrepp 'control' till 'kontroll' istället för 'styrning' då detta har gjorts av andra som har översatt Ackers teori om ojämlikhetsregimer till svenska.

⁵⁶ Acker, *Inequality regimes: gender, class, and race in organizations*, s. 454.

⁵⁷ Healy et al., *In the steps of Joan Acker: a journey in researching inequality regimes and intersectional inequalities*, s. 7, och Mulinari & Selberg, *Intersectional directions in working life research - a proposal*, s. 90.

⁵⁸ Jag diskuterar begreppet vidare på s. 17.

kommer således även att beröra frågor om könsidentitet i mina analyser av kön/genus. (För vidare diskussion om detta, se kapitel 3.2 Kön/genus).

I ”Gendered organizations and intersectionality: problems and possibilities” beskriver Acker att studier av ojämlikhetsregimer är ett sätt av flera som ett intersektionellt perspektiv kan användas. Studier av ojämlikhetsregimer kan också göras genom att fokusera på en eller flera av de delar som utgör denna, beroende på studiens fokus, då undersökningarna annars kan bli alltför komplexa och komplicerade.⁵⁹ För att inte åta mig en sådan komplex undersökning kommer min uppsats att fokusera på punkt 3-6; organisationsprocesser som skapar ojämlikhet, ojämlikhetens synlighet, ojämlikhetens legitimitet samt kontroll och lydnad.

3.2 Kön/genus

1975 presenterar kulturanthropologen Gayle Rubin begreppsparet kön/genus [på engelska sex/gender]. Hon beskriver detta som ett system som existerar i alla samhällen och som hon definierar som “[...] a set of arrangements by which the biological raw material of human sex and procreation is shaped by human, social intervention [...]”⁶⁰. Genus är således den socialt organiserade uppdelningen av könen som bygger på sociala (hetero)sexuella relationer⁶¹, men hon anser att kön och sexualitet bör förstås som två separata sociala praktiker. 1987 skriver R.W. Connell hur de radikala rörelserna under 60- och 70-talen startade en mängd debatter om kön och genus, men att hon här saknade utvecklandet av nya lämpliga teorier för att förstå samhället utifrån dessa nya tankar om makt och konflikter. Med sin bok *Gender and power: society, the person and sexual politics* försöker hon göra just detta genom att ge förslag på en systematisk social teori om genus.⁶² Connell skriver hur Rubins kön/genussystem visar på hur en sådan skulle kunna se ut⁶³ och lyfter just denna som en av de få som tidigare betraktat genus som en social struktur. Detta är också Connells uppfattning och hon beskriver en social struktur som något som ”[...] expresses the constraints that lie in a given form of a social organization [...]”⁶⁴ och att dessa, i de flesta fallen, ”[...] operate through a more complex interplay of

⁵⁹ Acker, *Gendered organizations and intersectionality: problems and possibilities*, s. 219-220.

⁶⁰ Rubin, *The traffic in women: notes on the 'political economy' of sex*, s. 165.

⁶¹ *Ibid*, s. 179.

⁶² Connell, *Gender and power: society, the person and sexual politics*, s. 10-11.

⁶³ *Ibid*, s. 114.

⁶⁴ *Ibid*, s. 158.

powers and through an array of social institutions. Accordingly, attempts to decode a social structure generally begin by analyzing institutions”⁶⁵. Genusrelationer i en specifik institution beskriver hon som dess genusregim.⁶⁶ Acker relaterar sin teori om ojämlikhetsregimer till detta begrepp, men med skillnaden att Acker fokuserar på organiseringsprocesser och inte maktstrukturer.⁶⁷ Det är också processerna som är Ackers fokus i hur kön görs, men hennes definition av ’gender’ (här snarare genus än kön) är att det utgörs av socialt konstruerade skillnader mellan män och kvinnor⁶⁸.

Teorin om att kön är något som görs introducerades av sociologerna Candace West och Don H. Zimmerman samma år som Connells genusregim, 1987, genom artikeln ”Doing gender”. Här föreslår författarna att genus är något som skapas genom vardagliga interaktioner, på rutin, och som metodiska och återkommande prestationer. Detta görs genom socialt styrda komplexa aktiviteter och interaktioner som formar specifika sysslor som uttryck för feminina och maskulina karaktärsbeskrivningar. Genom att se genus som ett utförande anser de att fokus skiftas från en individs inre till interaktioner som i förlängningen skapar fokus på en institutionell arena.⁶⁹ Tre år senare, 1990, diskuterar filosofen och genusteoretikern Judith Butler i *Gender trouble: feminism and the subversion of identity* det problematiska med en uppdelning av kön och genus utifrån en föreställning av dem som varandras motsatser; ett biologiskt kön och ett socialt och kulturellt konstruerat genus. Om genus är kulturellt konstruerat så kan det inte ha sitt ursprung från något kön och utifrån en föreställning om kön som binärt (vilket hon också problematiserar) finns det inget som säger att även genus behöver konstitueras av endast två. Hon ifrågasätter även vad betydelsen av kön skulle vara i en sådan uppdelning och visar på att begreppet saknar en definition och framställs som en fast kategori.⁷⁰ Butler själv ser inte genus som ett substantiv, utan som performativt, det vill säga som en effekt av upprepade handlingar som konstituerar en identitet som den redan utger sig för att vara. Hon skriver att ”[t]here is no gender identity behind the expressions of gender; that identity is performatively constituted by the very ’expression’ that are said to be its results”⁷¹. Dessa handlingar ser Butler i sin tur som imitationer utan original. De imiterar snarare myten om en

⁶⁵ Ibid.

⁶⁶ Ibid, s. 200.

⁶⁷ Acker, *Revisiting class: thinking from gender, race, and organizations*, s. 212.

⁶⁸ Acker, *Inequality regimes: gender, class, and race in organizations*, s. 444.

⁶⁹ West & Zimmerman, *Doing gender*, s. 125-126.

⁷⁰ Butler, *Gender trouble: feminism and the subversion of identity*, s. 10.

⁷¹ Ibid, s. 33.

sådan. Könsidentiteten kan på så vis förstås som något som har konstruerats av de historiska både personliga såväl som kulturella imitationerna, vilka tillsammans skapar illusionen av en ursprunglig och inre könad identitet.⁷²

År 1995 introducerar Connell begreppet 'hegemonisk maskulinitet' som mycket kortfattat kan beskrivas med följande citat: "Hegemonisk maskulinitet kan definieras som den konfiguration av genuspraktik som innehåller det för tillfället accepterade svaret på frågan om patriarkatets legitimitet. På så sätt garanteras (eller förmodas göra det) mäns dominanta position och kvinnornas underordnande."⁷³ Denna genushierarki av dominans och underordning utgörs dock även av olika maskuliniteter där den hegemoniska överordnas alla andra.⁷⁴ År 2015 för Connell diskussionen om genusbegreppet vidare tillsammans med Pearse i *Om genus* där de skriver hur genus vanligtvis syftar på sociala och kulturella konstruktioner av skillnader mellan den biologiska uppdelningen av kvinnor och män. De lyfter fler invändningar mot detta där en är att människor inte kan delas upp i endast två skilda grupper och att användandet av begreppet genus ofta bygger på en falsk dikotomi.⁷⁵ En annan invändning är att denna dikotomi osynliggör skillnader inom grupperna kvinnor och män. Författarna vill istället fokusera på hur genus utgörs av sociala relationer som genom sin omfattning bildar strukturer. Genus som en social struktur är inte, enligt dem, ett uttryck för biologi, även om den har en särskild relation till kroppen. De menar dock att samhället "riktar sig till kroppar och hanterar reproduktiva processer och skillnader mellan kroppar"⁷⁶. Där finns ingen biologisk grund, men kropparna används som arenor för sociala processer.⁷⁷

Företagsekonomen Anna Wahl et al. redogör i *Det ordnar sig: teorier om organisation och kön* för användandet av begreppsparet kön/genus i en svensk kontext. Under 1980-talet översattes engelskans 'gender' till begreppet 'genus' för att klargöra skillnaden mellan kön som biologiskt och genus som socialt konstruerat. Att skriva begreppet sammansatt, 'kön/genus', tydliggör en medvetenhet om diskussionen, men de anser också att svenskans 'kön' sedan länge kan innebära både det sociala och det biologiska könet. Författarna anser att det råder konsensus om att 'kön' är socialt och kulturellt konstruerat och använder sig därför av detta begrepp.⁷⁸ Jag

⁷² Ibid, s. 175-176.

⁷³ Connell, *Maskuliniteter*, s. 115.

⁷⁴ Ibid, s. 116.

⁷⁵ Connell & Pearse, *Om genus*, s. 24.

⁷⁶ Ibid, s. 26.

⁷⁷ Ibid, s. 25-26.

⁷⁸ Wahl et al., *Det ordnar sig: teorier om organisation och kön*, s. 42.

anser att den begreppsliga användningen av 'kön' där 'genus' helt försvinner är problematisk även om förståelsen för 'kön' är att det är socialt konstruerat. Analyserna riskerar att förlora fokus från hur femininiteter och maskuliniteter iscensätts och jag ser det repetitiva användandet av 'kön', 'kvinnor' och 'män' som något som i sig riskerar att konstruera begreppen som fasta och essentiella kategorier. Reproducerandet av kategorin 'kvinnor' inom feministisk forskning kan också förstås som det som Butler en gång kallade för en "feministisk fetischering av kvinnan"⁷⁹. Queerteoretikern Tiina Rosenberg sammanfattar denna förståelse i *Queerfeministisk agenda* när hon skriver att "[e]ssentialismen lurar ständigt i vassen oavsett hur den feministiska retoriken försöker övertyga omvärlden om könet som en social konstruktion"⁸⁰. Hon förklarar också, utifrån Butler, hur detta kan förstås som ett normativt förhållningssätt till könskategorier när de könade praktikerna analyseras.⁸¹

Jag övertygas således inte av den feministiska retorikens förklaringar gällande användningen av begreppet 'kön', som jag här låtit åskådliggöras genom Wahl et al. I relation till organisering riskerar beskrivningar av grupperna kvinnor och män att skapa dessa som könade aktörer istället för att förstå organiseringen i sig och de aktiviteter och processer som sker här som konstituerande av femininiteter och maskuliniteter. Jag kommer därför själv att använda det sammansatta begreppet 'kön/genus' istället för 'kön' när jag inte refererar till andras begreppsliga användningar eller talar om genus i form av femininiteter och maskuliniteter. För mig är detta också särskilt viktigt i och med att reproducerandet av kategorier som 'kön', 'kvinnor' och 'män' riskerar att konstruera begreppen som naturliga och stabila. Jag ställer mig till de transaktivister och transstudieforskare som i aktivism och analyser har problematiserat just denna förståelse av kön genom att sätta fokus på samhällets normer om kön och identitetsskapande, vilket benämns som cisnormativitet. Genusvetaren Iwo Nord et al. redogör i "Cisnormativitet och feminism" för hur begreppet utvecklats utifrån att vända blicken från de personer som bryter mot normer kring kön, könsuttryck och könsidentitet, transpersoner, till att fokusera på de personer som konstitueras som transpersoners motsats, cispersoner, i och med att deras kön, könsuttryck och könsidentitet anses vara självklara.⁸² Cisnormativitet som ett teoretiskt begrepp beskriver de som relativt underutvecklat, men att det sätter "[...] fokus på behoven att förstå hur erkännbara subjekt och handlingar konstitueras; hur disciplinering,

⁷⁹ Rosenberg, *Queerfeministisk agenda*, s. 76.

⁸⁰ Ibid, s. 76.

⁸¹ Ibid, s. 75.

⁸² Nord et al., *Cisnormativitet och feminism*, s. 3-4.

subjektivering och andra makttekniker bildar ett system av diskursiva och materiella praktiker som gör vissa subjektspositioner och beteenden till de primära och normerande”⁸³. Genom att lyfta in begreppet cisnormativitet vill jag fördjupa förståelsen för begreppsparet kön/genus och tydliggöra den maktdimension som råder inom dessa för att i sin tur synliggöra de annars osynliggjorda cisnormativa antagandena i analyser av och förståelser för kön/genus samt för hur de används. En begränsning med avseende på hur genus konstrueras är att detta benämns utifrån den binära uppdelningen femininitet och maskulinitet. Jag kommer därför att använda mig utav endast dessa två i avsaknad av andra definitioner av hur genus kan förstås, vilket jag inser kommer att fungera begränsande för förståelse av hur genus konstrueras och reproduceras i relation till hur ojämlikhet organiseras inom hemtjänsten.

3.3 Sexualitet

I föregående kapitel redogjorde jag inledningsvis för Gayle Rubins introducerande av begreppsparet kön/genus som även inkluderade analyser av (hetero)sexualitet. Hon ansåg dock att dessa utgörs av två skilda sociala praktiker och hon, tillsammans med många andra, har velat göra skillnad på kön/genus och sexualitet. Denna uppdelning har bland andra Judith Butler problematiserat.⁸⁴ För Butler utgörs kön/genus och sexualitet av varandra, vilket hon förklarar med sitt begrepp den heterosexuella matrisen. Denna innebär att genus antas följa på stabila kön där den binära uppdelningen av kvinnor och män, som konstitueras som varandras motsatser, även inkluderar en obligatorisk heterosexualitet.⁸⁵ Butler skriver att ”[...] the category of sex and the naturalized institution of heterosexuality are constructs, socially instituted and socially regulated fantasies or ‘fetishes’, not natural categories, but political ones (categories that prove that recourse to the “natural” in such contexts is always political)”⁸⁶. Heterosexualiteten kan således förstås som socialt konstruerad som genom sin institutionalisering upprätthåller genusordningen och där dess främsta uppgift är att exkludera homosexualitet.⁸⁷ Kritiken av denna normativa ordning där heterosexualitet utmålas som

⁸³ Ibid, s. 5.

⁸⁴ Lykke, *Genusforskning – en guide till feministisk teori, metodologi och skrift*, s. 117.

⁸⁵ Rosenberg, *Queerfeministisk agenda*, s. 71.

⁸⁶ Butler, *Gender trouble: feminism and the subversion of identity*, s. 161.

⁸⁷ Rosenberg, *Queerfeministisk agenda*, s. 71, 83.

naturligt och därför skapar ett antagande om att alla människor är heterosexuella, vilken benämns som heteronormativitet, beskriver Tiina Rosenberg i *Queerfeministisk agenda* som den centrala inom queerteorin.⁸⁸ ”Med begreppet heteronormativitet åsyftas i forskningssammanhang de institutioner, strukturer, relationer och handlingar som vidmakthåller heterosexualitet som något enhetligt, naturligt och allomfattande”⁸⁹. Det är därför som analyserandet av hur heteronormativiteten upprätthålls genom aktiva praktiker utgör ett queerteoretiskt perspektiv⁹⁰ och det är också på detta sätt jag förhåller mig till begreppet sexualitet i denna uppsats. Fokus för mina analyser med utgångspunkt i sexualitet kommer att innebära ett synliggörande av på vilka sätt heteronormativiteten tar sig i uttryck och hur eventuella synliggjorda normbrytande sexualiteter hanteras.

3.4 Klass

Magnus Hörnqvist skriver i *Klass* hur begreppet både är komplicerat och enkelt. Komplicerat på så vis att det finns olika tolkningar som genererar olika analyser, men samtidigt enkelt då det handlar om gränsdragningar i samhället som ligger till grund för våra liv och som skapar olika livsvillkor.⁹¹ Hörnqvist introducerar de två huvudinriktningarna inom klassanalysen som grundar sig på Karl Marx (1818-1883) och Max Weber (1864-1920). Båda såg klasser som något som uppstod i och med kapitalismen, att kapitalismen skapar klasser utifrån de som äger kapital och de som äger sin arbetskraft, att det är just ägandet som är centralt och att klasserna relaterar till varandra i en hierarkisk klasstruktur som bygger på den ekonomiska strukturen.⁹² För Hörnqvists vidare diskussion kring klass utgår han från två grundläggande parametrar; 1) klass skapas genom en ojämlik fördelning av samhällets ekonomiska resurser, samt 2) klass som både struktur och aktör.⁹³ Erik Olin Wright diskuterar i *Understanding class* hur en central skiljelinje mellan Marx och Weber är att Marx förståelse för klass är grundat i problemet med exploatering, det vill säga den process där arbetet som utförs av en grupp approprieras av en annan. Enligt Marx sker denna appropriering när arbetare producerar mer än vad som krävs för

⁸⁸ Ibid, s. 100.

⁸⁹ Ibid.

⁹⁰ Ibid, s. 101.

⁹¹ Hörnqvist, *Klass*, s. 8-9.

⁹² Ibid, s. 11-13.

⁹³ Ibid, s. 17.

att tillverka en produkt, eller för att utföra ett arbete, där detta resulterar i ett mervärde som approprieras av kapitalisterna.⁹⁴

I *Class questions: feminist answers* redogör Acker för hur vita västerländska feminister inom och utanför akademien från sent 1960-tal till 1980-talet kritiserade dominerande analyser av klass för att de var manscentrerade och saknade analyser av den exploatering och ojämlikhet som kvinnor utsattes för och upplevde och som de menade var annorlunda än den för arbetarklassmännen. Svarta feminister och feminister utanför ”Väst” kritiserade i sin tur dessa feminister för att utgå från en position som vita västerländska medelklasskvinnor, vilket de ansåg skapade ofullständiga analyser genom en exkludering av andras livserfarenheter och positioner i klasshierarkin. Acker skriver hur vissa vita feministiska akademiker försökte diskutera ras, kön och klass, men att dessas positioner som vita många gånger var framträdande. Utgångspunkten i ras, kön och klass ledde dock till begreppet intersektionalitet och skapade nya sätt att se på hur makt, exploatering och ojämlikhet fungerar. Acker saknar dock i detta en definition av klass och analyser av kvinnors materiella och ekonomiska situationer i olika positioner i kapitalistiska samhällen. Hon vill försöka lösa problemen med att se klass och kön som rasneutrala, att definitioner av klass många gånger exkluderar det obetalda och reproduktiva arbetet och osynliggör betydelsen av fördelningen av familjen och staten, samt att betydelsen av mäns och vitas privilegier i utvecklandet av hur klass fungerar har osynliggjorts.⁹⁵ Med fokus på arbetsrelationer gör hon detta genom att definiera och diskutera klass, och kapitalism, som könade och rasifierade och där hon även förstår klass som socialt konstruerat och processuellt.⁹⁶ Min förståelse för klassbegreppet liknar Ackers och i min uppsats utgör analyser av klass analyser av ojämlikhet i förhållande till ekonomi och makt med fokus på lönearbetet där klass också är något som görs i de sociala relationer som dessutom konstruerar kön/genus, sexualitet och ”ras”/etnicitet.

⁹⁴ Olin Wright, *Understanding class*, s. 21, 44.

⁹⁵ Acker, *Class questions: feminist answers*, s. 3-5.

⁹⁶ *Ibid*, s. 6-7.

3.5 ”Ras”/etnicitet

I *Racism* från 1989 undersöker sociologen Robert Miles titelbegreppet och vill ompröva tidigare definitioner. Han beskriver hur det har skett både en inflation och en sammanflätning av dessa från den tidigaste definitionen av en ideologi som grundade sig på det vetenskapliga antagandet om existensen av olika människoraser. Detta utvecklades bland annat till en definition som beskriver medvetna sociala praktiker och/eller omedvetna konsekvenser som inte grundar sig på ideologi samt att begreppet har kommit att beskriva historiska diskurser som konstruerade de Andra innan begreppet rasism fanns.⁹⁷ Han argumenterar för att eftersom det inte existerar några naturligt förekommande raser så behöver de sociala processer som utgör diskurser om ras och som används för att försöka konstituera och reproducera sociala grupper vara i fokus för vår uppmärksamhet och ges förklaringar snarare än att de ska ses som naturliga och universella processer. För att göra just detta presenterar han det analytiska begreppet *racialisation*, på svenska *rasifiering*.⁹⁸ Fanon var först med att använda ordet i *The wretched of the earth* (1967), vilket följdes upp av andra och Miles, som den första, definierade begreppet. Han skriver:

”I therefore employ the concept of racialisation to refer to those instances where social relations between people have been structured by the signification of human biological characteristics in such a way as to define and construct differentiated social collectivities. [...] The concept therefore refers to a process of categorization, a representational process of defining an Other (usually, but not exclusively) somatically.”⁹⁹

Kulturgeografen Irene Molina beskriver i ”Rasifiering. Ett teoretiskt perspektiv i analysen av diskriminering i Sverige” om denna definition av begreppet som en process där människor rasifieras, men att begreppet också kan definieras som ”[...] en samhällskonstituerande process eller system; samhället rasifieras, det vill säga att det delas upp i skikt och organiseras hierarkiskt utifrån föreställningar om rasskillnader”¹⁰⁰. Hon skriver att det inte råder någon motsättning mellan dessa två definitioner, utan att de utgörs av samma process och att definitionerna kompletterar varandra.¹⁰¹ Genus- och arbetslivsforskaren Paula Mulinari

⁹⁷ Miles, *Racism*, s. 41, 69.

⁹⁸ Ibid, s. 73.

⁹⁹ Ibid, s. 75.

¹⁰⁰ Molina, *Rasifiering. Ett teoretiskt perspektiv i analysen av diskriminering i Sverige*, s. 97.

¹⁰¹ Ibid.

sammanfattar användningen av begreppet av forskare i Sverige med att "[...] det används både för att beskriva den process som skapar specifika former för exploatering av speciella grupper av människor, och för att för att benämna de grupper som utsätts för processen"¹⁰².

Floya Anthias och Nira Yuval-Davis lyfter i *Racialized boundaries: race, nation, gender, colour and class and the anti-racist struggle* hur Miles definition exkluderar andra former av rasism som inte grundar sig på biologiska karaktärsticker, vilka de beskriver som kulturrasism och rasism riktade mot migranter som skapas som kulturella, politiska och nationella främlingar. De menar istället att rasism är både en diskurs och en praktik som fungerar utifrån föreställningar om olika etniska grupper och den hierarkiska positioneringen av dem. Etnicitet beskriver de generellt som ett tillhörande till en viss grupp som framställs som en samhällsgrupp, vars gemensamma nämnare kan utgöras av exempelvis kultur, religion, språk eller ras.¹⁰³ I relation till detta kan Molinas kritik av hur begreppet ras har gjorts synonymt med etnicitet lyftas som hon menar har resulterat i att den ojämlikhet i makt som rasism skapar döljs genom att ras, med begreppet etnicitet, görs till ett kulturellt fenomen.¹⁰⁴

Jag kommer att använda mig av det sammansatta begreppet "ras"/etnicitet när jag inte refererar till andras begreppsliga användningar. Exempelvis så används 'race' vanligen i engelskan, men då det svenska begreppet 'ras' inte har samma konnotationer skriver jag, liksom andra, det inom citationstecken. Detta för att markera att det inte existerar olika människoraser, men människor positioneras utifrån föreställningar om existerande rasierarkier. Jag anser däremot att alla människor rasifieras i ett rasifierande samhälle, men kommer ändå att använda begreppet 'rasifierad' för att beskriva just de som exploateras av samhällets rasifierande process då det är så det vanligtvis används. Inkluderandet av 'etnicitet' i det sammansatta begreppet gör jag då föreställningar om kroppar och deras utseende utifrån idén om raser ofta används synonymt med uppfattningar om människor utifrån deras kultur, religion och/eller språk. Med det sammansatta begreppet "ras"/etnicitet vill jag därför synliggöra dess olika innebörder, men samtidigt försöka förhålla mig till dess stundtals sammanvävda betydelser. Jag anser också att där inte alltid finns en klar gräns för när det ena slutar och det andra tar vid, exempelvis när det gäller hur och på vilka grunder olika rasismer verkar.

¹⁰² Mulinari, *Maktens fantasier & servicearbetets praktik: arbetsvillkor inom hotell- och restaurangbranschen i Malmö*, s. 76.

¹⁰³ Anthias & Yuval-Davis, *Racialized boundaries: race, nation, gender, colour and class and the anti-racist struggle*, s. 8, 11-12.

¹⁰⁴ Molina, *Rasifiering. Ett teoretiskt perspektiv i analysen av diskriminering i Sverige*, s. 103.

3.6 Intersektionalitet

I antologin *Maktens (o)lika förklädnader. Kön, klass & etnicitet i det postkoloniala Sverige* kritiserar Paulina de los Reyes, Irene Molina och Diana Mulinari den svenska feminismens samt köns- och kvinnoforskningens ofta endimensionella maktanalyser där 'kvinnan' har konstruerats utifrån ett tolkningsföreträde av den vita, heterosexuella medelklassen. Fokus på dikotoma motsatspar som kvinnor/män och invandrare/svenskar har lett till att dessa har formerats till fasta och essentiella kategorier utan en förståelse för hur makt bildar över- och underordning på olika vis.¹⁰⁵ Utifrån detta argumenterar de för begreppet intersektionalitet, som de här introducerar i Sverige, och dess betydelse för att begripliggöra komplexa maktrelationer.

”Idén om intersektionalitet tar sin utgångspunkt i en förståelse av makt som en multidimensionell konstruktion där kön, klass och ras/eticitet är konstituerande (bärande) principer. Ojämlighetens materiella bas är given utifrån de olika positioner som människorna har i var och en av dessa maktstrukturer. Intersektionalitetsperspektivet synliggör hur dessa olika positioner konstituerar varandra. Detta är en process som sker simultant i tid och rum. Det finns inga sociala positioner (eller identiteter) som inte konstrueras utifrån klass, kön och ras/etniska asymmetrier. Ojämlighet kan aldrig förstås eller bemötas politiskt utan att ta hänsyn till denna simultana, tids- och rumsligt föränderliga konstruktion.”¹⁰⁶

I *Intersektionalitet – Kritiska reflektioner över (o)jämlighetens landskap* vill Paulina de los Reyes och Diana Mulinari utveckla analyser av makt och ojämlikhet utifrån en förståelse om hur olika relationer av över- och underordning tillsammans konstituerar makt. Att endast analysera skilda identiteter räcker således inte, utan det är först med ett fokus på intersektionen av olika strukturer, som exempelvis bygger på kön, klass och etnicitet, som de olika sätt makt och ojämlikhet skapas och upprätthålls på kan förstås.¹⁰⁷ Detta räcker dock inte heller, utan de skriver att de även vill ”[...] utforska den ojämlikhet som konstrueras i intersektionen mellan olika samhällsnivåer och de specifika former av konsensus och underordning som uppstår i skärningspunkten för maktstrukturer, institutionella praktiker och individuella handlingar”¹⁰⁸,

¹⁰⁵ de los Reyes et al. (red.), *Maktens (o)lika förklädnader. Kön, klass & etnicitet i det postkoloniala Sverige*, s. 22.

¹⁰⁶ *Ibid*, s. 25.

¹⁰⁷ de los Reyes & Mulinari, *Intersektionalitet – Kritiska reflektioner över (o)jämlighetens landskap*, s. 7-8.

¹⁰⁸ *Ibid*, s. 9.

vilket de anser är grundläggande för att få en förståelse för hur olika maktstrukturer förstärker varandra. Makten kan enligt dem synliggöras bland annat i ojämlika materiella villkor, språkliga konstruktioner, vardagshandlingar och ideologiska fundament. Ett intersektionalitetsperspektiv öppnar också upp för en möjlighet att utveckla förståelser för makt och ojämlikhet som komplexa istället för att positionera olika maktstrukturer i en hierarkisk rangordning.¹⁰⁹

I min inledning presenterade jag organisationsforskarna Ulla Eriksson-Zetterquist och Alexander Styhre som i *Organisering och intersektionalitet* skriver att organisationsforskningen har belyst människor i organisering utifrån olika maktordningar, så som kön, klass, sexualitet och etnicitet, men att dess samverkan sällan har studerats. Författarna förklarar att intersektionalitetsperspektivets popularitet och användbarhet delvis ligger i dess fokus på processer då andra processer som studeras är exempelvis hur kön, klass, sexualitet och etnicitet *görs*. Detta är ett skifte från att studera strukturer, men processerna och praktikerna är beroende av och konstruerar samtidigt strukturerna. Processperspektivet finns även inom organisationsforskningen – det är processerna som skapar organisationerna och genom att studera organiseringen kan en synliggöra hur olika kategorier konstrueras.¹¹⁰ Acker diskuterar i artikeln ”Gendered organizations and intersectionality: problems and possibilities” om det intersektionella perspektivets svårigheter med att väva samman komplexa och vanligtvis analytiskt separerade processer. Hennes teori om ojämlikhetsregimer kan fungera som ett sätt av flera att lösa detta problem för att utföra intersektionella analyser av organisering.¹¹¹

¹⁰⁹ Ibid, s. 9, 11.

¹¹⁰ Eriksson-Zetterquist & Styhre, *Organisering och intersektionalitet*, s. 12, 15, 18.

¹¹¹ Acker, Gendered organizations and intersectionality: problems and possibilities, s. 219-220.

4 Från epistemologi till metod

4.1 Epistemologiska och metodologiska reflektioner

Frågor om makt är centrala för min uppsats syfte och frågeställning, men även gällande frågor för hur den genomförs och vad det är för kunskap jag producerar. Den feministiska forskaren Donna Haraway diskuterar i ”Situated knowledges: the science question in feminism and the privilege of partial perspective” den under 1970- och 1980-talen framväxande feministiska forskningen och dess samtal om frågor gällande objektivitet och vetenskaplig kunskapsproduktion. I ifrågasättandet av vetenskapliga sanningsanspråk utifrån en maskulin vetenskap som utgav sig för att vara objektiv sökte Haraway och andra efter ett effektivt verktyg för att dekonstruera denna.¹¹² De ville gå längre än att endast visa på dess partiskhet där vissa använde det starkaste konstruktionistiska argumentet för att dekonstruera all kunskap och andra sökte efter en feministisk version av objektivitet. Haraway föreställer sig hur detta kan göras samtidigt utifrån situerade kunskaper.¹¹³ Genusforskaren Nina Lykke förklarar hur detta innebär att en som forskare alltid är i och medskapare av sin forskning, vilket gör att vetenskapen alltid är subjektiv.¹¹⁴ I begreppet situerad kunskap ingår därför att forskaren ska reflektera över den egna lokaliseringen och använda metoder för att nå en insikt om den del av verkligheten som är tillgänglig utifrån sin position ”[...] i tid, rum, kropp och historiska maktförhållanden”¹¹⁵. Utifrån den feministiska forskaren Sandra Harding och den feministiska ståndpunktsepistemologin beskriver Lykke vidare hur detta kan göras genom en ’stark objektivitet’ där forskaren visar på sina politiska och vetenskapliga ståndpunkter. Genom att göra detta synliggörs forskarens partiska perspektiv, då neutrala perspektiv inte existerar, vilket anses skapa bättre förutsättningar för en objektiv forskning.¹¹⁶ Diana Mulinari benämner i

¹¹² Haraway, *Situated knowledges: the science question in feminism and the privilege of partial perspective*, s. 81, 83.

¹¹³ *Ibid*, s. 84, 86.

¹¹⁴ Lykke, *Genusforskning – en guide till feministisk teori, metodologi och skrift*, s. 20.

¹¹⁵ *Ibid*, s. 21.

¹¹⁶ *Ibid*, s. 135, 163.

”Forskarens biografi och situerad kunskapsproduktion” denna objektiva forskning som en alternativ objektivitet där det analytiska granskandet av forskarens position i relation till resultaten är central. Genom detta blir forskaren både subjekt och objekt där gränserna mellan forskaren och de som studeras överskrids.¹¹⁷ Med min uppsats vill jag eftersträva en sådan stark alternativ objektivitet och reflexivitet, där reflexivitet innebär att jag kontinuerligt kommer att försöka förhålla mig kritiskt till mig själv, min position och hur detta påverkar uppsatsprocessen och dess resultat. Jag kommer därför att i nästkommande delkapitel positionera mig tydligt politiskt och vetenskapligt för att på så vis även till viss del göra mig själv till studieobjekt för uppsatsen samt förhålla mig reflexivt i relation till min valda metod, dess utförande samt i analyserna av mitt empiriska material. Detta kommer att utgöra en löpande diskussion med förhoppning om att skapa tydlighet och transparens.

4.2 Positionering

Att skriva att jag har en feministisk ansats med denna uppsats vore något förenklat samt öppna för felaktiga antaganden om vad som menas med detta och vad det har för eventuell inverkan på uppsatsen. Det finns inte *en* feminism utan en uppsjö, vilka resulterar i varierande analyser av samhällsliga maktstrukturer, hur de verkar och vilka konsekvenser de genererar. Min feministiska position skulle jag beskriva som en vänsterpolitisk antirasistisk queerfeminism. Det vänsterpolitiska innebär främst en antikapitalistisk hållning utan att jag här definierar mig som tillhörandes någon specifik politisk ideologi eller beskriver mig utifrån diverse cismän. Min egen position i klassamhället utifrån bakgrund och nutid skulle jag placera som något flytande över gränsen mellan arbetarklass och medelklass. Det antirasistiska innebär en förståelse för hur samhället rasifieras samt ett avståndstagande från och ett motarbetande av alla de sätt som detta tar sig i uttryck. Mina privilegierade positioner som vit och etniskt svensk, vilka jag bär med mig med kroppen, anser jag kräver ett ansvar att ständigt reflektera kring mina egna tankar, handlingar, erfarenheter och analyser samt att kontinuerligt fördjupa mina kunskaper kring hur samhällets rasifierande processer verkar. Detta ser jag som en livslång avkoloniserande process. Att jag beskriver mig själv som etniskt svensk kan dock förstås som

¹¹⁷ Mulinari, Forskarens biografi och situerad kunskapsproduktion, s. 117, 132.

ett resultat av en assimilationspolitik och assimilerande process, som är starkt kopplad till klass, då jag är barn till en som arbetskraftsinvandrade till Sverige. Slutligen innebär det queerfeministiska ett perspektiv som inte bara ifrågasätter utan även diskvalificerar indelningen av människor utifrån ett binärt könssystem där kategorierna 'kvinnor' och 'män' ses som fasta utifrån en cisnormativ syn på kön samt inbegriper en obligatorisk heterosexualitet. Den patriarkala och hierarkiska positioneringen av olika grupper utifrån kön kan inte göras utan att först dela in människor i grupper som "kvinnor" och "män", vilket jag ser som grundläggande för patriarkala strukturer (som också återfinns inom många feminism). Diskvalificeringen av denna indelning innebär inte att den inte existerar, men att jag ser den som socialt konstruerad och illegitim. Det queerfeministiska innebär därför samtidigt ett maktperspektiv på hur indelningen och gruppernas positionering fungerar och verkar förtryckande samt en vilja till förändring. Det queerfeministiska perspektivet bär jag också med mig genom min kropp utifrån mina egna varierande positioner och erfarenheter inom ett binärt kön/genussystem med en obligatorisk heterosexualitet. Inom detta har jag erfarenhet av att tillskrivas de flesta dominerande kombinationerna av kön/genus och sexualitet då människor tolkar och har tolkat mitt kön/genus och min sexualitet på olika sätt nu och historiskt. Jag identifierar mig även starkt som icke-binär transperson och queer i relation till kön/genus och sexualitet. Att jag bär det queerfeministiska med mig genom min kropp innebär därför att tvingas navigera inom det heteronormativa och binära kön/genussystemet samt att jag har erfarenheter av vissa negativa konsekvenser som ett normbrytande av kön/genus och sexualitet ger upphov till. Dessa personliga, politiska och analytiska positioner, där jag inte ser några tydliga gränser, har självklart betydelse för min uppsats vetenskapliga innehåll. Det är med utgångspunkt i dessa positioner som jag har närmat mig uppsatsens ämnesområde, formulerat syftet och frågeställningen samt utgått från i mina teoretiska perspektiv utifrån vilka analyserna kommer att genomföras. Hur de även har påverkat intervjuerna kommer jag att redogöra för i kapitel 4.4 Tillvägagångssätt och intervjusituationen.

4.3 Intervju som metod

Med Acker som min teoretiska utgångspunkt för att analysera ojämlikhet och mer specifikt delar av vad Acker beskriver som en organisations ojämlikhetsregim utgår jag även från hennes argumenterande för att dessa kan undersökas genom de praktiska aktiviteter som organiserar

arbetet.¹¹⁸ Acker betraktar inte organisationer som slutna system för könade och rasifierade klassprocesser, utan dessa återfinns på flera arenor i vardagen och påverkar varandra. Det är dock samma kroppar som rör sig emellan dem.¹¹⁹ Hon skriver att:

”[...] bodies as images, imaginations, and physically present and active are the essential material conditions for the ongoing practices that we label as work and gendered and racialized class relations. Images of bodies, one’s own and others’, can be linked to complexly constructed class/gender/race identities, intersecting with and mediating the experience of work in organizations. The impact of work on bodies may be perceived differently, depending on gender and race identities of workers and the gendered and racialized class positions of observers.”¹²⁰

De aktörer vars kroppar jag anser befinner sig på en position där de pågående praktikerna bäst kan åskådliggöras inom hemtjänsten är hemtjänstpersonalen och som jag skrev i inledningen är det enligt Acker genom att utgå från personer med mer begränsad makt inom en organisation som de könade och rasifierade klassprocesserna bäst kan synliggöras.¹²¹ För insamling av mitt empiriska material kommer jag därför att använda mig av intervjun som metod, vilket betyder “[...] *en systematisk undersökning av det subjektiva eller av ett subjektivt uppfattat fenomen*”¹²². Det är informanternas olika subjektiva upplevelser eller uppfattningar som är i fokus, alltså hur informanterna upplever den sociala verkligheten och hur den är konstruerad. Då jag utgår från ett på förhand definierat fenomen, Ackers ojämlikhetsregim och de kategorier som ligger till grund för analysen av denna, kommer jag att använda mig av halvstrukturerade intervjuer. Detta innebär att frågorna är formulerade på förhand utifrån mina teoretiska ramverk och utifrån vad jag som intervjuare har bestämt är viktiga perspektiv, men frågorna saknar fasta svar.¹²³

I formulandet av mina frågor har jag haft Ackers beskrivningar av ojämlikhetsregimer som min utgångspunkt med fokus på punkt 3-6. Jag har även inspirerats av Elena Ariel Windsong som i artikeln ”Incorporating intersectionality into research design: an example using qualitative interviews” diskuterar problematiken att översätta det intersektionella teoretiska

¹¹⁸ Acker, *Inequality regimes: gender, class, and race in organizations*, s. 442.

¹¹⁹ Acker, *Class questions: feminist answers*, s. 108.

¹²⁰ Ibid.

¹²¹ Acker, *Revisiting class: thinking from gender, race, and organizations*, s. 201.

¹²² Lantz, *Intervjumetodik*, s. 14.

¹²³ Ibid, s. 30-31.

perspektivet till empiriska undersökningar med fokus på intervjun som metod¹²⁴. Hon lyfter att eftersom en intersektionell ansats utgör en komplexitet av sociala identiteter och strukturer är det också komplexiteten som intersektionella undersökningar måste handskas med. Detta görs på varierande sätt där ett innebär att undersöka den intrakategoriska komplexiteten i en grupp, vilket betyder att se till en grupp av personer som på olika vis tillhör marginaliserade såväl som privilegierade grupper snarare än att analysera hur de på individnivå påverkas intersektionellt utifrån olika positioner. Den intrakategoriska analysen utgör också mitt sätt att närma mig det intersektionella perspektivet metodiskt, även om jag också anser att detta eventuellt riskerar att leda till parallella analyser av enskilda strukturer som är vad det intersektionella perspektivet vill komma bort ifrån.

Windsong beskriver vidare hur hon i en undersökning med ett intersektionellt perspektiv med fokus på kön och ras formulerade frågor som fick informanterna att förhålla sig till dessa som sociala konstruktioner och frågor som gjorde att informanterna fick diskutera kön och ras tillsammans.¹²⁵ Jag har använt mig av liknande strategi genom att låta informanterna förhålla sig till begreppen 'femininitet' och 'maskulinitet', snarare än 'kön', samt haft frågor där informanterna har fått diskutera mina valda kategorier enskilt eller tillsammans med en eller flera av de andra kategorierna. I och med att jag fokuserar på fler än två kategorier har jag inte följt Windsongs tillvägagångssätt att föra ihop alla dessa tillsammans då jag ansåg att det riskerade att skapa en alltför stor komplexitet. Istället har jag låtit det vara öppet för informanterna att utgå från en, två eller fler kategorier, vilket också innebär en risk att fokus hamnar på endast en kategori. En styrka ligger dock i att en grupp av informanter som utgörs av personer med olika positioner kan synliggöra deras skilda erfarenheter. Genom att presentera de olika kategorierna för informanterna var min mening även att skapa möjlighet för dem att besvara frågorna utifrån ett intersektionellt perspektiv utan att själva nödvändigtvis ha en kunskap om begreppet intersektionalitet. Jag ändrade även mitt användande av begreppet "'ras'/etnicitet' till 'etnicitet' samt 'sexualitet' till 'sexuell läggning' då dessa är något mer vanligt förekommande för att på så vis skapa förutsättningar för en bättre tydlighet. Begreppen femininitet, maskulinitet, sexuell läggning, klass och etnicitet skrev jag ut på lappar som fick ligga framme på bordet under de två intervjuer som jag träffade informanterna och i de resterande tre intervjuerna som utfördes på telefon hade jag i förväg bett informanterna att själva

¹²⁴ Windsong, Incorporating intersectionality into research design: an example using qualitative interviews, s. 135.

¹²⁵ Ibid, s. 137-139.

skriva dessa lappar att ha framför sig. Syftet med detta var att skapa tydlighet, en bättre möjlighet att genomgående återkoppla samtalet till begreppen och att själv, som intervjuare, slippa upprepa raden av begrepp utan istället referera till ”orden på bordet”. Intervjuerna avslutades även med en fråga där informanterna själva hade möjlighet att utveckla något vidare eller lägga till sådant de tyckte var relevant, men som jag inte hade frågat om, samt en fråga om hur de hade upplevt intervjun med syfte att själv få återkoppling och för att skapa en möjlighet för oss att gemensamt diskutera detta.

De fem intervjuerna som utgör materialet för denna uppsats utfördes under de två första veckorna i maj 2019. De tog mellan 30 minuter till 1,5 h med ett efterföljande samtal på 1 h efter den första intervjun. I detta samtal berättade jag mer om vad uppsatsen kommer att handla om och vi pratade om gemensamma erfarenheter av att utföra emotionellt arbete där jag även delade vissa saker av det som jag dittills hade lärt mig under uppsatsarbetet kopplat till detta. Intervjuerna transkriberades i sin helhet och av det efterföljande samtalet transkriberades vissa valda delar som berörde uppsatsens innehåll. Texten kan förstås som en översättning från ett muntligt till ett skriftligt språk¹²⁶ där jag i stor utsträckning har låtit utfyllnadsord som ”asså” och ”liksom” vara kvar för att återge informanternas sätt att uttrycka sig. Jag har däremot översatt en del ord från hur de talas till hur de skrivs. En intervju utfördes med en informant som pratade svenska med vissa inslag av danska. Denna intervju transkriberades på svenska där ett par ord fick översättas. Intervjufrågorna reviderades något mellan intervjuerna, men helheten utgjordes av liknande innehåll med undantag från en intervju då endast vissa av frågorna hann ställas på grund av tidsbrist. Frågorna finns att läsa i bilaga 1.

4.4 Tillvägagångssätt och intervjusituationen

Då jag själv inte har erfarenhet av att arbeta inom hemtjänsten har jag närmat mig fältet utifrån. Två av informanterna fick jag kontakt med genom två olika Facebook-grupper för hemtjänstpersonal där jag hade träffat en av dem vid ett tillfälle genom en gemensam vän. Jag var således bekant för informanten. Den tredje informanten fick jag kontakt med genom en queerfeministisk Facebook-grupp och den fjärde informanten fick jag kontakt med genom en student i min uppsatskurs. Den femte informanten är jag bekant med, men jag fick kontakt med den för uppsatsen genom en Facebook-grupp för transpersoner. Jag har även kontaktat

¹²⁶ Kvale & Brinkmann, *Den kvalitativa forskningsintervjun*, s. 18.

enhetscheferna för hemtjänsten, Kommunals avdelning Vård och omsorg som spridit informationen vidare till sina medlemmar samt spridit informationslappar på hemtjänstpersonalens tjänstecyklar inom ett område i samma storstad. Inget av detta resulterade dock i någon kontakt. I den information jag gick ut med för att finna informanter beskrev jag att uppsatsens syfte är att studera ojämlikhet inom hemtjänsten där frågorna för intervjun skulle behandla arbete, arbetsvillkor, sociala relationer och ojämlikhet. Inledningsvis tänkte jag att jag inte skulle specificera utifrån vilka grunder ojämlikheten skulle studeras, men för att skapa en större öppenhet förtydligade jag i kontakten med informanterna inför intervjuerna att frågorna skulle beröra femininitet, maskulinitet, sexuell läggning, klass och etnicitet. Jag ansåg att detta var viktigt för informanterna att veta så att de kunde ta ställning till om detta var något de var villiga att diskutera. Jag informerade dem därför även upprepade gånger om att de när som helst kunde avbryta sitt deltagande där syftet med detta var att skapa en trygghet för dem och säkerställa att deras deltagande utgjordes av en frivillighet¹²⁷. Med informationen inför intervjuerna fick informanterna även svara på några korta frågor med öppna svar om vad de har för anställning, i vilken omfattning de arbetar, vad de har för utbildning, hur länge de har arbetat inom hemtjänsten, ålder, kön och vilket land de är födda i. Jag skickade även med tre av de frågor som jag skulle komma att ta upp under intervjun för att ge dem möjlighet att börja fundera på dessa innan intervjutillfället samt för att ge dem en bild av vad samtalet skulle komma att handla om. Även detta såg jag som ett sätt att skapa en större öppenhet kring intervjus syfte och innehåll och en av informanterna sa att det hade varit bra för att den på så vis hade fått en bättre uppfattning om vad den kunde förvänta sig av intervjun.

Utifrån Haraways begrepp om kunskapen som situerad, där det ingår att reflektera över den egna lokaliseringen och använda metoder för att nå en insikt om den del av verkligheten som är tillgänglig utifrån sin position¹²⁸, innebär detta i relation till intervjun som metod att bland annat kritiskt reflektera över de sociala relationerna, positionerna och interaktionerna som sker i mötet med informanterna.¹²⁹ I sökandet av informanter, i kontakten med dem inför intervjuerna och under dessa har jag genomgående upplevt att jag tränger mig på och tar deras tid i anspråk utifrån ett själviskt syfte, att det är jag som förväntas få något där informanterna endast ska ge mig detta. Här har jag också reflekterat mycket över hur jag, utifrån min position som student vid ett universitet, kan ha upplevts som någon som utifrån en på vissa sätt högre

¹²⁷ Vetenskapsrådet, *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*, s. 7.

¹²⁸ Lykke, *Genusforskning – en guide till feministisk teori, metodologi och skrift*, s. 21.

¹²⁹ Mulinari, *Forskarens biografi och situerad kunskapsproduktion*, s. 117, 119.

position ska granska ”andra”, hemtjänstpersonal, som positioneras lägre i en klasshierarki. Detta tog även en av mina informanter upp innan intervjun när vi diskuterade hur det hade gått för mig att få tag i informanter. Den beskrev just att denna känsla av att bli granskad nog kan utgöra ett hinder. Jag kan bara instämma i detta. Även jag har haft känslan av att det är det jag gör och att jag gör detta utifrån vissa av mina privilegierade positioner har känts olustigt och något som inte går att komma bort från. För mig själv, och för mina informanter, har jag därför varit noga med att minimera mina anspråk på deras tid och sett till att jag anpassar mig efter deras förutsättningar för deras medverkan i uppsatsen. Detta har jag bland annat gjort genom att genomföra intervjuer per telefon, vilket tar något mindre tid än att mötas på en gemensam plats och informanterna har då kunnat vara där de själva vill. Jag har även försökt visa mig tillgänglig för deras funderingar kring deras deltagande och svarat på frågor de har haft om mig samt uppsatsens syfte och innehåll för att försöka skapa något mer av en dialog än en envägskommunikation där det endast är informanterna som förväntas dela med sig av sig själva till mig. Jag skriver här ”försöker” då jag inte kan svara på hur de själva har upplevt detta, men vissa svar har jag fått i slutet av intervjuerna som jag återkommer till senare.

Reflexivitet kan ses som särskilt viktigt just i studerandet av ”andra” där en dagbok eller forskningsjournal kan fungera som en metod att göra detta under tiden för undersökningen.¹³⁰ Jag har skrivit ner tankar och reflektioner som jag har gjort under arbetets gång, men även reflekterat kring intervjuerna i direkt anslutning till dessa. Här har jag funderat kring vad som skedde, vad som var svårt och hur kön/genus, sexualitet, klass och ”ras”/etnicitet gjordes under intervjuerna, vilken min position var i relation till informanterna och vad allt detta kan ha haft för betydelse för intervjusituationen och kunskapsproduktionen. Detta, att diskutera relationer av dominans och underordning mellan forskaren och den som studeras, är även i linje med det som sociologen Kum-Kum Bhavnani beskriver som en metodologisk fråga som hon definierar utifrån Haraways argument om positionering. Bhavnani skriver dessutom att forskning som definieras som feministisk måste reflektera kring om analyserna av de studerade grupperna reproducerar dessa grupper som maktlösa och passiva.¹³¹ Genom mina reflektioner efter intervjuerna och efter att ha lyssnat på inspelningarna märkte jag hur jag medvetet eller omedvetet har försökt att på något vis kompensera min känsla av att jag granskar ”andra” genom att bland annat lyfta att jag själv har erfarenhet av att arbeta med människor, nämligen ungdomar, inom den kommunala verksamheten. Det kan ha varit ett sätt för mig att positionera

¹³⁰ Berger, Now I see it, now I don't: researcher's position and reflexivity in qualitative research, s. 222, 228.

¹³¹ Bhavnani, Tracing the contours of feminist research and feminist objectivity, s. 98.

mig själv närmare informanterna klassmässigt och på så vis försöka minska över- och underordningen i relation till klass. Detta utgjorde också stora delar av det efterföljande samtalet med en av informanterna där vi diskuterade gemensamma erfarenheter av emotionellt och relationellt arbete med människor där vi hade gemensamma upplevelser av hur vår kompetens och arbetets innehåll på många sätt är osynligt för så väl utomstående som av våra egna chefer. Jag ser även detta som ett sätt för mig att försöka närma mig informanten utifrån våra gemensamma erfarenheter av (delvis) feminint genuskodade yrken och arbetsuppgifter. Min förhoppning är även att jag genom att göra mina informanter till medskapare av analyserna, där de har getts möjlighet att diskutera svaren utifrån en eller flera av de kategorier som utgör mitt intersektionella perspektiv, inte har reproducerat informanterna som maktlösa och passiva, utan snarare som just aktiva, medskapande och kunskapsbärande subjekt.

Under intervjuerna och med den avslutande frågan om hur de hade uppfattat dessa fick jag kommentarer om att de hade tyckt att det hade varit bra och givande. En informant upplevde att jag hade varit väldigt bemötande och inte dömande när den pratade. En annan informant ställde samma fråga tillbaka till mig där jag var öppen med att jag hade varit nervös och att jag tycker det är svårt med intervjun som form som inte utgör ett samtal utan där det endast är jag som ställer frågor och där informanten är generös med att dela med sig utav sig själv till mig. På detta svarade informanten att den inte hade upplevt det så, utan att den hade upplevt det som ett gemensamt samtal. En informant sa också innan intervjun att den såg ett samtal om sitt arbete som ”självterapeutiskt”. Jag upplevde även samtliga informanter som väldigt engagerade i sina arbeten, så utifrån det och med den återkoppling jag fick under och efter intervjuerna anser jag nu snarare att utbytet av intervjuerna inte var så ensidigt som jag inledningsvis tänkte att det skulle vara. Intervjun som metod och dess innehåll var inte bara givande för mig utan även för i alla fall vissa av informanterna.

Genom att lyfta och tydligt synliggöra vilka kategorier som samtalet om ojämlikhet skulle utgå ifrån kan det explicita synliggörandet av exempelvis sexuell läggning ha skapat en trygghet att lyfta berättelser som inte är heteronormativa. En informant beskrev sig direkt som homosexuell och en annan lyfte också sin queera identitet (min begreppsliga definition), vilket den också kan ha känt sig trygg med att göra i och med att jag fick kontakt med den genom en queerfeministisk Facebook-grupp. En tredje pratade mycket om heteronormativa förväntningar på henne när det gällde att vilja ha en pojkvän och barn. Hade inte sexuell läggning synliggjorts hade alla dessa berättelser eventuellt inte framkommit. Detta kan också ha öppnat upp för samtal om könsöverskridande identiteter (eventuellt i kombination med mitt fokus på femininitet och maskulinitet istället för kön samt min intersektionella ansats) då dessa ofta

sammankopplas i aktivism och samhällsdebatter genom akronymen HBTQ+ (homosexuella, bisexuella, transpersoner, queera personer och där pluset står för övriga normbrytande identiteter och praktiker gällande kön/genus och sexualitet). En av informanterna definierade sig själv som transperson och en annan synliggjorde under intervjun transpersoners (eventuella) situation på arbetsplatsen. Personen med en transidentitet visste om att jag själv är trans, men för den andra uttalade jag dock inte min egen transidentitet när den själv tog upp frågor om könsöverskridande identiteter och jag följde heller inte upp det mer i samtalet (likt mycket annat på grund av samtalets tidsbegränsning). Om jag hade gjort det hade det kanske kunnat skapa möjlighet för ett annat samtal. Kanske bidrog jag här till att osynliggöra min egen, och andras, existens på klassiskt cisnormativt vis. Som jag tidigare har beskrivit innebär min egen position som icke-binär transperson i ett binärt kön/genussystem att ständigt behöva navigera inom detta, vilket ofta, så som i detta fall, är svårt. Det svåra ligger bland annat i att lära mig att tala om mig själv, och andra, i en värld där vår existens osynliggörs.

Även synliggörandet av etnicitet kan ha skapat förutsättningar för de samtal om rasism som uppstod under intervjuerna och för informanterna att reflektera kring sina eventuella egna privilegierade positioner i ett rasifierat samhälle i relation till arbetet. Berättelserna om ”ras”/eticitet och rasism handlade dock till stor del, men inte helt, om rasism som andra, exempelvis kollegor, har utsatts för och inte vad en har upplevt riktat mot en själv. Här funderar jag på om det för de två informanter som rasifieras kan finnas ett osynliggörande av deras erfarenheter och upplevelser av rasism, även för sig själva, i och med dess normaliserande. Att jag själv inte har erfarenhet av detta, så som vit och etniskt svensk, kan också ha utgjort ett hinder för mig att ställa relevanta frågor för att fånga hur samhällets rasifierande processer verkar och eventuellt även för att informanterna ska ha upplevt att detta är något de kan diskutera med mig. Här visar forskning om rasism och diskriminering att just de närvarande aktörerna skapar olika förutsättningar för att tala om detta¹³². Det kan också vara ett resultat av en assimilationspolitik och assimilerande process för den informant som är född i Sverige av föräldrar från Iran.

¹³² Mulinari, Forskarens biografi och situerad kunskapsproduktion, s. 132.

4.5 Informanter

Mina fem informanter är alla utbildade undersköterskor och har arbetat inom hemtjänsten i 3-11 år. Deras svar syftar således på erfarenheter och upplevelser från flera år i arbetet. Fyra av dem är i 30-årsåldern och en är runt 50 år. En är född och uppvuxen i Danmark, en är född i Sydamerika och uppvuxen i Sverige (adopterad), tre är födda i Sverige där en av dessa har föräldrar som är födda i Iran. En definierar sig som transperson, en som man och tre som kvinnor. En har en kandidatexamen i ett humanistiskt ämne, en har studerat genusvetenskap och beteendevetenskap och studerar just nu till sjuksköterska, de övriga tre har gymnasieexamen där en har läst en kurs i genusvetenskap vid universitet. Tre arbetar heltid, en deltid och en har arbetat i varierande grad, senast som semestervikarie på deltid. Tillsammans arbetar de och har arbetat varierat mellan dag, kväll och natt. Tre av informanterna arbetar och har arbetat i samma storstad, två av dem arbetar och har arbetat i två andra mindre städer i storstadsregionen. Under intervjuernas gång uttryckte tre informanter att de har en queer identitet (min begreppsliga definition) i relation till sin sexualitet. Tillsammans skapar informanternas olikheter möjlighet att fånga den intrakategoriska komplexiteten, vilket Windsong diskuterar som ett sätt att närma sig det intersektionella perspektivet metodiskt och som jag diskuterade i kapitel 4.3. Fem personer är dock ett litet antal och det är därför omöjligt att få en spridning utifrån ett stort antal variabler. Jag har å ena sidan haft en önskan att ha informanter med olika maktpositioner inom de granskade kategorierna av kön/genus, sexualitet och "ras"/etnicitet, men å andra sidan menar jag inte att deras erfarenheter av dessa positioner i relation till sitt arbete och sin plats i organisationen på något vis kan sägas vara generaliserbara. Mina informanter är heller inte att förstå som representativa för hemtjänstpersonalens sammansättning i de tre städerna där mina informanter arbetar och har arbetat. Det är fortfarande deras subjektiva upplevelser och uppfattningar som är i fokus och dessa, som jag också tidigare har nämnt, inkluderar analyser av makt utifrån både deras marginaliserade såväl som privilegierade positioner. Jag har namngett informanterna Clara, Björn, Zahra, Alexandra samt Love och de kommer att presenteras under analysens gång.

5 Organisering av ojämlikhet

Då min uppsats utgår från Ackers teori om ojämlikhetsregimer med fokus på punkterna 3-6 där intervjufrågorna har formulerats och strukturerats utifrån dessa kommer de även att utgöra ramarna för min analys. Kapitel 5.1 behandlar organisationsprocesser som skapar ojämlikhet (punkt 3) där de olika underrubrikerna (a-e) kommer att diskuteras var för sig. I kapitel 5.2 väver jag samman ojämlikhetens synlighet (punkt 4) och ojämlikhetens legitimitet (punkt 5) då jag anser att de går in i varandra. Avslutningsvis diskuteras kontroll och lydnad (punkt 6) i kapitel 5.3. Intervjun som samtalsform kan förstås som ett sätt att ta del av informanternas berättelser om deras levda värld där en vidare förståelse kan utvecklas¹³³. I och med att jag vill synliggöra mina informanternas berättelser, och deras egna reflektioner, utgörs min analys därför av många citat som jag sedan för en diskussion utifrån. Informanterna har på så vis fungerat vägledande för mig i min analys av det empiriska materialet där både de och jag har förhållit oss till mina centrala teoretiska begrepp. Jag har även tagit stöd av tidigare forskning som jag jämför mina egna resultat med. Att synliggöra hur kön/genus, sexualitet, klass och ”ras”/etnicitet görs i interaktioner med varandra i alla delar av organisationernas ojämlikhetsregimer och hur detta görs i förhållande till alla de fenomen och sociala relationer som framkommer i mitt material är en utmaning. Jag förflyttar mig från en kategori till fler och tillbaka till en igen, men min förhoppning är att den sammantagna analysen förstås som ett sätt att genomföra en intersektionell analys på. (I alla fall ett försök till det.)

5.1 Organisationsprocesser som skapar ojämlikhet (3)

a.) Allmänna krav på arbetstagaren

Flexibilitet, arbetsliv och fritid

¹³³ Kvale & Brinkmann, *Den kvalitativa forskningsintervjun*, s. 15, 17.

Frågan om flexibilitet i arbetet kopplar informanterna i stor utsträckning till att själva ha möjlighet att planera sina arbetsdagar och sätta sin egen prägel på dem, vilket fyra av informanterna upplever att de har och som omnämns som något positivt. De kommer dock snabbt in på hur flexibiliteten begränsas utifrån resurser och krav från arbetsgivaren att vara flexibel på så sätt att en ska kunna ändra sin planering med kort varsel, vilket beskrivs som negativt. Begränsningar av ens flexibilitet kan även handla om tider som ska passas utifrån beräknade minuter som vårdtagarna har beviljats insatser. Denna tidsaspekt beskrivs av Love som stressig och kontrollerande när incheckningar med telefonen vid ankomst hos vårdtagarna infördes. Den beskriver hur detta förändrade möjligheten som fanns förut att stanna kvar hos vårdtagarna en stund efter att de praktiska uppgifterna var utförda. Love benämner detta som effektiviseringar som skulle göras, vilket den upplever tog bort kvaliteten och känslan för arbetet. Alexandra beskriver hur dessa tider ställer krav på henne att vara flexibel. ”Alltså man har ju tid att passa, då måste man ju kunna utföra det och kunna gå till nästa. Då måste man kunna jobba undan. Jag försöker liksom ändå göra på ett lugnt sätt, men vissa blir stressade av tiderna. Det är lite stressigt då, men ja, man får vara flexibel.” Flexibilitet i arbetet kopplar hon även till att jobbet har med människor att göra och att allt kan hända från dag till dag. Clara ser flexibiliteten som den frihet hon upplever av att kunna röra sig utomhus mellan vårdtagarna och av att arbeta nära vårdtagarna. ”Det är ju bara du och vårdtagaren och där bygger ju jag en relation utan viavägar och det är inte så mycket pappersarbete. Det är ju liksom jag och brukaren under samma tak och det skulle jag fan i mig säga – det är lyxigt!” Zahra har erfarenhet av att arbeta dagtid innan, men arbetar nu natt. Hon upplever att det är stor skillnad mellan dessa skift. ”På dagen har du liksom, denna ska upp klockan 8, sen är det kvart över 8, sen är det halv 9. Lite mer så, men på natten kan du ju höfta lite en timme hit eller en timme dit. Det är inte så noga alltid.”

När det gäller möjlighet att kombinera arbetsliv och fritid skiljer sig svaren åt från dem som arbetar dag mot dem som arbetar kväll och natt. Björn som arbetar dag upplever det svårt på grund av stressnivån på arbetet, vilket gör honom trött och han tycker att det är svårt att återhämta sig. Dagtid erbjuder en möjlighet för honom att planera sina kvällar, men han säger att tröttheten gör det svårt för honom att ha någon egentlig fritid. Alexandra arbetar också dag och hon beskriver samma trötthet. ”Man blir ju trött när man är hemma, men vad ska man göra? Så är livet.” Till detta kan också nämnas att hon efter arbetet har fem barn att ta hand om. Hon säger att det ändå går ihop ”på ett eller annat sätt”. Clara arbetar kväll och arbetade heltid förut. ”Om man jobbar heltid på kvällen, då har man mycket frånvaro från det privata livet. Och du

är typ aldrig ledig känns det som. Du har sällan sammanhängande ledighet, vilket känns lite mer när man jobbar på kvällen. Du förlorar de sociala timmarna. Du får vänja dig vid att du missar allting.” Detta beskriver hon som ”bara hemskt”, men att situationen är annorlunda nu då hon arbetar deltid istället. Deltidsarbetet ser jag därför här som en förutsättning för att Clara ska ha möjlighet till fritid. Jag ser även hur Clara här legitimerar den ojämlikhet som kommer med yrket i denna aspekt då hon tidigare har haft många osäkra anställningsformer som timanställd och vikarie under en längre tid, men att hon nu har en tillsvidareanställning. Hon beskriver detta i anknytning till sin deltidсанställning på följande vis:

”Jag har fått mycket bättre rutin och balans i mitt liv. Jag har fått en fast månadslön och /.../ är man en person och typ har en fastanställning, ja där du har en fast inkomst, då är det helt plötsligt väldigt mycket lättare på något sätt för mig att vara en människa här i samhället i Sverige idag liksom. Så jag har en trygghet och jag känner mig säker för jag har en yrkesroll nu, vilket jag är väldigt stolt över.”

Zahra som arbetar natt har liknande erfarenheter som Clara. För henne är nattarbetet också begränsande för hennes fritid där hon inte kan göra så mycket på kvällarna, vilket leder till att hon missar mycket. Hon har ”löst” detta genom att inte ta ut någon semester i sommar så att hon kan spara dessa dagar och använda dem för att kunna vara ledig kvällstid ibland. Likt Claras deltidсанbetande blir Zahras ”lösning” att inte ta sommarsemester en förutsättning för att ha möjlighet till fritid. För Zahra och Clara innebär således en heltidsanställning på kväll och natt att det omöjliggör för dem att ha en fritid där deras ”lösningar” får negativa ekonomiska konsekvenser för dem respektive negativa konsekvenser för möjlighet till vila, återhämtning och fritid. Detta anser jag visar på hur ojämlikheten legitimeras, vilket jag återkommer till i kapitel 5.2, men även som sätt där de gör sig flexibla för arbetsgivaren. Andra sätt som jag anser att de uttrycker denna flexibilitet för arbetsgivarens skull är deras upplevda stress och tidspress där tekniken (telefonen) fungerar kontrollerande, vilket visar på hur de får arbeta snabbt för att leva upp till arbetsgivarens krav. Det arbetsgivaren erbjuder i gengäld uttrycks av Clara som trygghet i och med en tillsvidareanställning, men också (viss) möjlighet att planera sina egna arbetsdagar.

Liknande syn på anställdas respektive ledningens syn på flexibilitet diskuteras av Henrietta Huzell i hennes avhandling *Management och motstånd - offentlig sektor i omvandling. En fallstudie*. För anställda är det just den trygghet som Clara nämner som utgör flexibilitetens

motsats¹³⁴, intressant blir då att det är just detta hon använder för att legitimera den för henne annars negativa flexibilitet som en heltidsanställning på kvällstid innebar för henne. För ledningen, skriver Huzell, är flexibilitetens motsats ”rigiditet”¹³⁵ där flexibilitet i Claras fall skulle kunna förstås som hennes tidigare osäkra anställningar och i Björns fall att han upplever att han ibland måste släppa det han har i händerna på kort varsel för chefens skull. I Huzells material kring flexibilitet återfinns även att detta var något som organisationen tidigare hade erbjudit anställda genom att skapa möjligheter att kombinera arbetsliv och fritid, men där en omorganisering hade resulterat i ett reducerande av denna flexibilitet och kommit att handla om oberäknlighet och omedgörlighet.¹³⁶ Flexibilitet härleder Huzell även till en högre arbetsintensitet, vilket hon anser vara väl dokumenterad när det gäller det svenska arbetslivet.¹³⁷ Loves beskrivning av förändringar, ”effektiveringar”, i arbetet med införandet av incheckningar med hjälp av telefonen ser jag som ett tydligt exempel på detta. Samtliga informanter benämner den stress som nu råder i arbetet, främst under dagtid, vilket tre av dem kopplar specifikt till tidspressen. En annan faktor, i relation till stress, pratar Clara om:

”Jag tänker mycket på mina kollegor som liksom kommer från andra kulturella situationer. Jag tänker på mitt privilegium som svenskfödd i Sverige och jag kan ju liksom imponeras av folk som knappt kan svenska flytande som kämpar i det här jobbet. Det är en annan sorts stress som jag slipper.”

Normer kring arbetstagarens kön/genus, klass och ”ras”/etnicitet

Utifrån Ackers beskrivning av de allmänna kraven på arbetstagaren, som bland annat utgörs av att arbetaren är helt hängiven sitt arbete och har möjlighet att vara totalt fokuserad, skulle jag utifrån informanternas beskrivningar även vilja lägga till hur detta ställer krav på arbetaren utifrån en norm om att kunna arbeta heltid där arbetet ska kunna utföras oavsett hur fysiskt tungt det är och om normer kring språk och kultur (i detta fall språket svenska och en ”svensk” kultur). Normen för vem arbetstagaren är ser jag därför inte endast utgöras av en vit man, enligt Ackers beskrivning, utan att denna också är starkt klassbetingad på så vis att normen innebär att du utför ett arbete som vanligtvis utförs av medelklassen och bygger på fler föreställningar

¹³⁴ Huzell, *Management och motstånd – offentlig sektor i omvandling. En fallstudie*, s. 139

¹³⁵ Ibid.

¹³⁶ Ibid, s. 140-141.

¹³⁷ Ibid, s. 156.

om ”ras”/etnicitet än endast vithet. Att ha ett fysiskt krävande jobb, som det arbetet inom hemtjänsten innebär, betyder att du ska ha möjlighet att utföra detta arbete från arbetspassets början till slut och att arbetet kan ”effektiviseras” utan begränsningar inom denna tid. Detta kan snarare här förstås som att arbetet har komprimerats och resulterat i en stressigare och tyngre arbetssituation. Björn och Alexandra är båda väldigt trötta efter arbetspassen där Björn nämner svårigheter att återhämta sig. Häri återfinns också normer om vilkas arbeten som anses vara tunga. Sörensdotter skriver i sin avhandling om omsorgsarbete att föreställningen om starka arbetande kroppar är kopplat till yrkets genuskodning. Hon nämner maskulint kodade yrken som polis och brandkår som exempel på yrken där arbetarna anses vara starka och använder sin kroppsstyrka, men att feminint genuskodade yrken, så som vård- och omsorgsyrken, inte betraktas på samma vis trots att arbetet är tungt. En konsekvens av detta är att fysisk träning ingår inom arbetet som polis och brandman, men inte inom arbetet i vård- och omsorgen.¹³⁸ Claras beskrivning av att arbetet innebär en stress för dem som inte talar svenska flytande eller anses bryta mot en norm om en ”svensk kultur” utgör ännu en aspekt i kraven för yrket, vilket jag ser som något som också gör arbetet tungt. Häri återfinns ännu en norm om att tunga arbeten endast är vissa typer av fysiskt krävande arbeten, vilket här får konsekvenser för kraven på de anställda utifrån deras kön/genus, klass och ”ras”/etnicitet.

b.) Klasshierarkier

Myten om maskulina män

”Ja den är lite skoj för den... När det handlar om kompetens och /.../ när man kommer in till samtal för det att man är en kille /.../ intervjusamtal för jobb, och de säger de gärna vill ha fler killar i vården, då är det ju faktiskt mitt (skrattar) mitt kön som bestämmer att jag sitter i den stolen.”

Så här inleder Björn sitt svar på frågan om hur han upplever att hans arbete och kompetens synliggörs och värderas av andra i organisationen. Han är väl medveten om att hans kön påverkar hans möjligheter positivt för att få jobb inom vården. Han upplever även att hans kompetens synliggörs av kollegor, både av annan hemtjänstpersonal och av sjuksköterskor som arbetar i verksamheten. Situationen är däremot annorlunda när det gäller chefers synliggörande av hans kompetens där han anser att chefen inte vet vad han faktiskt gör i arbetet. (Jag kommer

¹³⁸ Sörensdotter, *Omsorgsarbete i omvandling. Genus, klass och etnicitet inom hemtjänsten*, s. 192-193.

att återkomma till detta mer i punkt d. Lönesättning och tillsynsmetoder.) Love har liknande erfarenheter som transperson med ett maskulint kön/genusuttryck, men samtidigt specifika erfarenheter av att vara just transmaskulin:

”Asså så här, jag tror att kombinationen /.../ att vara, vara en kille som var ju eftertraktat i vården samtidigt som att ha liksom feminina egenskaper eller så här, socialiserad i någon slags feminin norm eller så, det var, det var ett vinnande koncept. (skrattar) Både för mig, men också för liksom, ja, för andra för att då var jag liksom, jag var en kille... och det var trevligt tyckte många och de som inte tyckte att det var trevligt tyckte sen att det var trevligt att jag var en kille som fattade saker. Kunde städa och diska och liksom laga mat och liksom så här vika, vika tvätt och sånt liksom och så här. /.../ Nej men jag tänker så här, asså, feminina, mjuka killar blir väldigt uppskattade i vården. Om man då även kan såna hushållsgrejer och sånt så är det ju, blir det ju bara en win win liksom.”

Sörensdotter skriver i sin avhandling om vård- och omsorgens ”begär efter maskulinitet”¹³⁹ (hos män) där hemtjänstpersonalen uttrycker detta i form av att män ska tillföra ”maskulina samtalsformer” för att balansera upp kvinnornas ”tjafs”¹⁴⁰, status till hemtjänstyrket samt kroppsstyrka där Sörensdotter pekar på att detta redan krävs av kvinnorna.¹⁴¹ Hon skriver även att detta utgörs av en stereotyp idé där genusavvikelser helst inte ska finnas, men att det som anses krävas för yrket består av feminint genuskodade egenskaper. Det finns alltså förväntningar på en viss typ av man. Hon drar slutsatsen att det råder en diskrepans mellan den komplementära jämställdhetsdiskursen (kvinnor och män som olika och där de tillsammans ska komplettera varandra) som bland annat uttrycks av Sörensdotters informanter och det som anses krävas för att utföra yrket där detta, i och med dess genuskodning, ändå görs lika oberoende av kön. Därför anser hon inte att jämställdhetsdiskursen behöver innebära en föreställning om köns olikheter, utan ändå användas som argument för att arbeta för en jämnare könsfördelning.¹⁴²

Både Björn och Love uttrycker att deras manliga kön (som Love beskriver sig själv för tiden som återges i citatet) uppskattas och efterfrågas inom vården, där Loves erfarenheter och analys pekar på det Sörensdotter beskriver om de egenskaper som förväntas även av männen. Det är kanske inte *maskulinitet* som vård- och omsorgen egentligen begär, utan (idén om) *det manliga*

¹³⁹ Ibid, s. 186.

¹⁴⁰ Ibid, s. 188.

¹⁴¹ Ibid, s. 190, 192.

¹⁴² Ibid, s. 193, 202-204.

könet. Loves bild är just att det ändå var dens feminint genuskodade egenskaper som uppskattades i vården i och med att yrket i sig är feminint genuskodat. Björn beskriver att han har feminina så väl som maskulina beteenden och egenskaper, vilket han också kopplar till sin homosexualitet. ”Jag lever ju i ett förhållande tillsammans med en annan man och jag tror att på hur jag själv ser på det så har jag väl lite av alla. Jag går både in i den feminina och i den maskulina sidan av världen.” Sörensdotter skildrar också en av sina vita manliga informanter som själv lyfter vikten av det egna manliga könet inom vården utifrån kulturella stereotypa föreställningar, men där Sörensdotter inte anser att han agerar enligt dessa beskrivningar. I mötet med vårdtagarna uttrycker han istället feminint kodade värden så som omsorgsfullhet.¹⁴³ Här kan även Zahras upplevelser av hur rasifierade män ifrågasätts tilläggas. Hon säger ”men samtidigt, vi hade ju en från Syrien och han var ju utbildad sjuksköterska, så jag ba, så flera gånger så sa jag det när de sa någonting och ba, ja egentligen är han ju högre utbildad än vad du [är] när nån sa nåt rasistiskt”. Betydelsen av ”ras”/etnicitet synliggörs även av Björn i mötet med rasistiska vårdtagare. ”Många av mina vårdtagare har svårt med... till exempel är väldigt rasistiska och ska, eller prata lite dåligt om andra personer eller personal, så brukar jag säga att jag också är invandrare, kommer från ett annat land, och så säger de att ’nej men det är en helt annan sak’.” För Love, som rasifierad transmaskulin och svensk, är upplevelsen delvis en annan. Den berättar om vårdtagare som sensationsbenägna i relation till att de ”träffar en, en svart svensk person som liksom kan, ja, men som pratar liksom på ett sätt... ja, men väldigt och liksom så här inte bryter eller så där”.

Maskuliniteterna hos Zahras kollega, Björn och Love tolkas i relation till deras ”ras”/etnicitet. Utifrån detta förstår jag därför vård- och omsorgens begär efter maskulina män som en myt, vilket delvis går i linje med Sörensdotters resonemang. Där hon ser en jämställdhetsdiskurs som inte behöver handla om olikhet ser jag istället ett uttryck för hur den hegemoniska maskuliniteten verkar. Hos Sörensdotters informanter uttrycks ett nedvärderande av femininitet i samband med att män upphöjs, så som kvinnornas ”tjafs”, och Zahras samt Loves berättelser skildrar en underordning av rasifierade män. Män är således önskade inom vård- och omsorgen utifrån ett upphöjande av den hegemoniska maskuliniteten och ett underordnande av femininiteter och andra maskuliniteter, vilket också blir ett uttryck för att de som underordnas delvis accepterar denna hierarki. Jämställdhetsdiskursen förstår jag därför

¹⁴³ Ibid, s. 195.

som ett sätt som reproducerar den hegemoniska maskuliniteten, men där den kanske snarare endast är önskvärd i sin funktion som en metod för att positionera dem som utför vård- och omsorgsarbete högre upp i klasshierarkin. Utifrån Acker kan den hegemoniska maskuliniteten och de sätt den tar sig uttryck alltså förstås som tekniker för organisationen att organisera hierarkier utifrån kön/genus, sexualitet, klass och "ras"/etnicitet. Den kan därför också användas som en strategi för att arbeta statushöjande, vilket vård- och omsorgens begär efter (maskulina) män kan förstås som ett medvetet eller omedvetet exempel på.

Kompetensens (o)synlighet

Björn, Love och Alexandra pratar endast om att de har erfarenheter av att deras kompetens synliggörs. Clara berättar att hon har erfarenheter av situationer där hon känner att hennes observationer, som hon har förmedlat vidare till sin arbetsledare som är sjuksköterska, inte har tagits på allvar. Hon kopplar detta till klass och att det handlar om att sjuksköterskan är akademiker. "Alla lyssnar ju på en sjuksköterska, för de är ju, de är ju medicinaren. Jag är ju inte en medicinare. Jag är ju bara knegare, drönare. Så det skär sig lite. Såsen skär sig." Hon fortsätter med "jag är ju där för att jobba så jag vill gärna utveckla mig och jag är inte dummare bara för att jag är undersköterska, jag måste bara typ få veta vad fan jag ska göra ibland". Clara beskriver även hur hon upplever att det är svårt att nå "samma höjd" som sjuksköterskorna och hon visar på att klass också kan hänga ihop med etnicitet i vissa fall. "Alltså där [bland sjuksköterskorna] är det ju väldigt många fler svenskfödda och där kan jag väl också känna att rasfrågor kan ibland... Där kommer liksom klass och etnicitet in att det finns en mindre förståelse för andra kulturer. Hur folk liksom betar sig är ju liksom också kulturellt betingat och Sverige är inte det enda landet där vi betar oss." Förutom detta har hon också positiva upplevelser av att kollegor som är sjuksköterskor och annan hemtjänstpersonal samt av att vårdtagarna själva uppmärksammar henne på att hon gör ett bra jobb. Det är med Clara jag fortsätter samtala efter intervjun och då pratar hon även om det som osynliggörs. "Det här med att bygga förtroende eller skapa ett rum där en skapar relationer. Det är ju obetalt på pappret, men samtidigt är det ju det första du gör när du möter en människa. Att skapa förtroende, att det inte är en mer etablerad arbetsuppgift. Men det är liksom något man tänker att vi bara gör, men det är ju för fan skitsvårt."

Sörensdotter refererar till Arlie Hoschschild som i *The managed heart* från 1983 skriver om hur emotionellt arbete exploaterar arbetstagarna "[...] eftersom de tvingas visa upp vissa

känslouttryck och dölja andra som anses vara olämpliga”¹⁴⁴. Sörensdotter ifrågasätter detta då hemtjänstpersonalen i hennes studie lyfter just relationerna till vårdtagarna som en av arbetets positiva aspekter.¹⁴⁵ Jag håller här inte med Sörensdotter. Delvis för att jag förstår i princip allt lönearbete som ett exploaterande av arbetstagarna i ett kapitalistiskt samhälle där det emotionella arbetet utgör en dimension i detta och framför allt då det inte, så som Clara beskriver, utgör en etablerad arbetsuppgift. Det förväntas bara av dem (främst kvinnor) som arbetar inom feminint genuskodade (omsorgs)arbeten. Jag anser heller inte att huruvida en uppfattar en arbetsuppgift som positiv eller negativ utgör en grund för förståelsen om hur exploatering sker. Utifrån Acker kan detta ses som en teknik för att organisera könade och rasifierade klasshierarkier då kvinnodominerande arbeten har mycket mer ospecifika arbetsbeskrivningar än vad som gäller för mansdominerande arbeten, vilket också osynliggör den kompetens som krävs för yrket.

Till skillnad från Björn upplever Zahra att hennes nya chef synliggör både hennes kompetens och arbetsgruppens. Hon berättar att hon även får uppskattning från kollegor när hon skött sitt jobb och kommentarer om att hon uppfattas som ”noggrann, kan allt och så vidare och håller mig uppdaterad. Speciellt med det tekniska då /.../ och att jag har bra minne”. När hon funderar vidare på orden hon har framför sig på bordet¹⁴⁶ säger hon:

”Så jag vet inte om allt det, att folk har låga förväntningar på en, jag vet inte. Kanske kan vara något sånt. /.../ Jag vet inte. Kanske på grund av etnicitet eller nåt, att de tror att man inte är så kunnig, men så är man det.”

Å ena sidan kan hennes egen tolkning av etnicitetens betydelse vara en efterkonstruktion i och med att hon fick frågan där begreppet framhävdes. Å andra sidan berättar hon under intervjuens gång om ett flertal situationer där andra kollegors kompetens har ifrågasatts utifrån deras ”ras”/eticitet, som den jag tidigare nämnde om kollegan från Syrien, så det är inte osannolikt att hon som rasifierad utsätts för samma rasistiska bemötande.

Claras upplevelser av att få sina observationer och sin kunskap förminskad ser jag som ett uttryck för ett sexistiskt arbetarklassförakt som hon själv visar på i och med hennes kommentar

¹⁴⁴ Ibid, s. 137.

¹⁴⁵ Ibid.

¹⁴⁶ ”Orden på bordet” refererar till de lappar informanterna hade framför sig under intervjun där det stod femininitet, maskulinitet, sexuell läggning, klass och etnicitet.

”jag är ju bara knegare”. Det är hennes låga position som kvinna och arbetarklass i den könade och rasifierade klasshierarkin som gör att hennes kollegor inte alltid värderar hennes kompetens. Zahras reflektion kring hur hon eventuellt inte förväntas vara kunnig i och med hennes ”ras”/etnicitet skapar också en förståelse för hur detta självklart även är präglad av föreställningar om just ”ras”/etnicitet. Deras berättelser kan därför ses som exempel på hur den, enligt Acker, könade och rasifierade klasshierarkin upprätthålls genom sociala interaktioner som fastställer människors plats i hierarkin. Claras beskrivning av hur det förtroendeskapande och relationella arbetet, som hon ser som grundläggande för sitt arbete med vårdtagarna, osynliggörs genom att det inte specificeras som en arbetsuppgift kan i sin tur förstås som något som Acker definierar som en skriftlig teknik med samma syfte.

c.) Rekrytering och anställning

Begär efter femininitet

Acker beskriver bland annat denna del som att olika typer av kroppar är lämpade för olika typer av arbeten. Jag var i punkt b.) under *Myten om maskulina män* inne på hur män begärs inom vård- och omsorgen och nämnde kortfattat att omsorgsarbetet är feminint genuskodat. När jag frågade informanterna om vad som krävs för att arbeta inom hemtjänsten och om vem som helst kan arbeta inom hemtjänsten är det just egenskaper och kompetenser som jag ser som feminint genuskodade som lyfts fram. Zahra beskriver detta när hon talar om sina kollegor, men där hon själv inte upplever sig dela samma femininitet.

”Det känns som att ofta bland mina kollegor så är det kvinnorna som är lite mer, jag vet inte, omtänksamma, mjukare, har bra sätt. Och jag är liksom lite så fifty fifty. Jag är inte så, men jag gör ju jobbet liksom. Så det kan ha nåt med femininitet att göra. Man är lite mer omtänksam och inte bara tänker på att jag ska in, jag ska göra detta, tack och hej nästa och bara liksom går undan.”

När hon beskriver kraven något mer omfattande nämner hon fler egenskaper som att ”man måste vara social, bra med vårdtagare, snäll och mjuk, stresstålig, bra på att planera sin tid, ha framförhållning vara självständig”. Alexandra beskriver kraven om att en ska ”kunna hushållsarbete, för man lagar mat, man asså, bäddar säng, man städar och så handlar och så” och att ”det viktigaste är att man är social, man jobbar ju ändå med människor, och vara ödmjuk, snäll. Ja, positiv”. Björn säger att en ska ha ”tålmodighet och man ska ha empati och man ska ha en vilja och man kan nästan säga att det är en typ livsstil att ta hand om andra människor”

och jag har tidigare lyft Loves uttalande om hur ”feminina, mjuka killar blir väldigt uppskattade i vården”. Utifrån yrkets genuskodning, informanternas framhävande av stereotypt feminina egenskaper och kompetenser som det som krävs för att arbeta inom hemtjänsten och uppskattningen av ”feminina, mjuka män” ser jag att det inom hemtjänsten finns ett begär efter femininitet. Detta begär framkommer som jag precis nämnt delvis av informanterna, men i informanternas berättelser under intervjuerna ser jag inte att detta begär erkänns av organisationerna. Tvärtom, det är just dessa egenskaper och kompetenser som inte värderas och som därför osynliggörs. Jag menar att det beror på femininitetens låga position generellt sett och specifikt inom organisationernas hierarkier. Att inte synliggöra femininitetens (eller femininiteternas) värde för hemtjänsten blir ett sätt att organisera den könade och rasifierade klasshierarkin (som diskuterades i punkt b.). Försök till att höja statusen av vård- och omsorgsyrken genom att reproducera och upphöja den hegemoniska maskuliniteten, vilket jag diskuterade tidigare, blir därför kontraproduktivt. Det är kanske istället femininitetens värde som behöver upphöjas och värderas av organisationen för att statusen på yrket ska kunna höjas.

”Välkommen alla som skulle tycka att det vore kul att jobba med äldre och som är lite glada, go’a människor!”

Alexandra, Björn och Love nämner utbildning som något som krävs för att arbeta inom hemtjänsten, men Love beskriver hur detta inte är något som krävs i praktiken:

”Det känns lite som att man bara säger så här: men välkommen alla som skulle tycka att det vore kul att jobba med äldre och som är lite glada, go’a människor! [...] Asså det är lite så, tyvärr. Att det verkar som att det inte går riktigt att ställa några krav förutom på att man ska vara go’ och gla’ och tycka om människor och gärna tycka om äldre liksom och så. Att ju mer asså... Ju mer krav eller liksom, ja... Tankar om kompetens, desto färre blir det kvar som faktiskt kan tänka sig att jobba i yrket, asså... utifrån den struktur vi har idag tänker jag.”

I Loves uttalande upplever jag en frustration över yrkets låga status, vilket leder till svårigheter att rekrytera personal och att det råder en uppfattning om att vem som helst kan utföra yrket. Detta osynliggör även den kompetens som faktiskt krävs, vilket då även kan förstås som ytterligare sätt som femininitetens värde osynliggörs och klasshierarkier organiseras (vilket diskuterades i punkt b. och i föregående stycke, ”Begär efter femininitet”). Samma frustration upplever jag hos Björn i hans svar på frågan om vem som helst kan arbeta inom hemtjänsten. Han inleder snabbt och bestämt:

”Nej. Det är jättesvårt. Den frågan har varit som en fråga som har funnits länge. Det att man har kunnat ta in personer direkt från gatan och som skulle jobba. Eller in från en kort kurs. Man kan säga, att vara undersköterska tar ju ett par [års] utbildning så att säga. Det är ingenting man kan lära på två veckor eller två månader. Men tyvärr är det så att det är många som inte söker in. Det finns inte så många undersköterskor som söker sig till exempel till hemvården, hemtjänsten, på grund av dåliga arbetsförhållanden eller arbetsmiljö. Och då fattas det personal, och när det fattas personal tar man ju in vikarier.”

Utgår vi från Ackers beskrivning av en förståelse för hur föreställningar om könade och rasifierade kroppar påverkar uppfattningarna om att olika typer av kroppar är lämpade för olika typer av arbeten kan det kanske räcka med att se till hemtjänstpersonalens faktiska sammansättning; vita arbetarklasskvinnor som är födda i Sverige samt, i storstadsområdena, även personer som är födda utanför Sverige och i viss mån (arbetarklass)män som är födda i Sverige. Det handlar således om personer som positioneras långt ner i det som Acker beskriver som den könade och rasifierade klasshierarkin. Loves och Björns svar synliggör också detta där de pekar på de förutsättningar som råder för hemtjänstpersonalen. Love nämner att det är få som kan tänka sig att arbeta i den struktur som råder (inom organisationen) och jag tänker att Björn benämner detta vidare när han lyfter dåliga arbetsförhållanden och en dålig arbetsmiljö. Inom den kommunala förvaltningens ojämlikhetsregim är det alltså vita arbetarklasskvinnor och rasifierade personer som är bäst lämpade att utföra hemtjänstarbetet och där de förväntas gå med på låga löner och dåliga arbetsförhållanden (vilka jag redogjorde för mer ingående i punkt a.).

”Ska jag gå runt i hemtjänsten för resten av mitt liv?”

En av mina informanter studerar just nu till sjuksköterska och planerar således att arbeta kvar inom vårddyrket, men i en annan roll. De andra fyra som idag arbetar inom hemtjänsten har inga planer på att vara kvar under en längre tid. Vid frågan om vad de har för tankar kring sina arbeten framöver var den delvis tänkt att synliggöra om de funderade på att ”klättra uppåt” i klasshierarkin och hur de såg på sina möjligheter till det. Två av informanterna vill fortsätta att arbeta som undersköterska, men ser sig då arbetandes på sjukhus. Clara är en av dem och besvarar frågan så här: ”Stundtals kan jag bara vara så trött på mitt jobb och känna att jag kommer ingenvart med det här, herregud. (skrattar) Ska jag gå runt i hemtjänsten för resten av mitt liv? Nej, det ska jag ju så klart inte.” Björn vill också arbeta på sjukhus för att få lite mer

utmaningar. Även här är han väl medveten om att han, som man, har goda möjligheter till att få ett arbete. Han nämner även sina utbildningar och erfarenhet som viktiga faktorer för sina framtida arbetsmöjligheter. Alexandra har arbetat inom hemtjänsten i tre år och känner redan att det ”är dags att göra något annat”. Zahra vill vidareutbilda sig och ser sitt arbete inom hemtjänsten som tillfälligt (men hon har arbetat inom hemtjänsten i fem år), därför har hon heller inga tankar om att bli befordrad utifrån den plats hon har nu. På min fråga om vad de har för funderingar om sitt arbete framöver försökte jag specificera detta genom att lägga till om en exempelvis vill få utökat ansvar. Mina informanter synliggjorde med sina svar att frågan i sig reproducerar föreställningar som bygger på kön/genus, sexualitet, klass och ”ras”/etnicitet där det ansvar som personer lägre ner i organisationens hierarki har och tar osynliggörs. Jag hade innan en tanke om frågans fokus på att en *ska* vilja befordras och på så vis ”klättra uppåt” i organisationens hierarki. Det implicerar en omöjlighet i att vara ”nöjd” med där en är. I detta ser jag väldigt många könade och rasifierade klassmässiga (och liberala) föreställningar om vad det innebär att ”avancera”, ”utmanas”, ”ta för sig”, ”arbeta hårt”, vara ”företagsam” samt ”aktiv” och vilka kroppar som gör och är det (vita medelklassmän och i viss mån vita medelklasskvinnor) och vad som konstitueras som dessas motsatser, nämligen att vara just ”nöjd”, ”stagnerad”, ”lat”, ”oföretagsam” samt ”passiv” och vilka kroppar som är det (alla andra minus överklassen). Zahras svar på min fråga om att få utökat ansvar synliggör detta tydligt:

”Jag tar mycket ansvar. Och jag har gått med i typ verksamhetsplangruppen /.../ Men jag tar allmänt mycket ansvar och jag är väldigt så, om nåt inte stämmer så måste jag gå till botten till varför det inte stämmer och så måste jag hitta det. /.../ Så jag tar rätt mycket ansvar och jag tycker att det är kul. Och så är jag sån som gillar att gå till jobbet flera timmar tidigare och fixa och ta med mig växter och plantera och vattna och så göra det liksom trevligt.”

Zahra tar uppenbart mycket ansvar, något hon även gör utanför sin arbetstid (alltså obetalt). Även Clara går åt ett annat håll än det som var min tanke och börjar prata om vikten av en god psykosocial arbetsmiljö för att reducera de hinder som finns i arbetslivet generellt och att ta ansvar för det. ”Vi ska inte bara ta hand om vårdtagarna, vi ska ju liksom ta hand om varandra också i det här väldigt ensamma arbetet.” Zahras och Claras svar anser jag på ett mycket bättre sätt definierar vad det innebär att ta ansvar än det jag själv hade i åtanke. Att ta det sociala ansvaret är dock feminint genuskodat och inte något som beskrivs som specifika arbetsuppgifter eller synliggörs vid lönesättningar, vilket jag ska se vidare på i nästa punkt.

d.) Lönesättning och tillsynsmetoder

”Ibland är det liksom lite så, snålt.”

Som jag diskuterade i punkt c. synliggjorde min egen fråga om ansvar föreställningar om detta som påverkas av bland annat kön/genus, klass och ”ras”/etnicitet. Detta är också ett av de sätt som Acker definierar i denna del av hur ojämlikhetsregimer organiseras. På frågan om vilka faktorer som värderas vid lönesättningar för hemtjänstpersonalen varierar svaren något. Björn anser att det är ”kompetens och utbildning och samarbete och empati”. Han ser inte heller att det finns några skillnader i lönesättning utifrån orden på bordet och upplever att han har goda möjligheter att påverka sin lön där det finns klara riktlinjer för vad en ska uppnå för det. Alexandra upplever att det som värderas är att vilja utvecklas och ta ansvar. Hon tycker dock att det inte alltid blir rättvist på grund av de anställdas olika relationer till chefen, vilket också nämns av Björn och Zahra, men Alexandra säger att ”det finns ju många medarbetare så de kan ju inte höja alla, de måste ju... asså jättemycket, de måste typ fördela det på ett bra sätt”. Samtidigt pratar hon om lön som en belöning som ska visa på tacksamhet för året som gått ”och ibland är det liksom lite så, snålt. Tycker jag”. Zahra säger att hon tror att lönen sätts helt olika.

”När jag fick fast då var det någon, någon timmis som jobbade och fick sin typ fasta lön, och han var tio år yngre än mig liksom och typ 20 och så fick han typ flera tusenlappar mer än mig och jag var liksom helt... för fan, va?! Asså han har ju ingen arbetserfarenhet, ingen livserfarenhet och jag har liksom jobbat flera år inom vården och vet mer så jag tyckte att det var väldigt konstigt. Så det är helt random.”

Trots Zahras upplevelse av att lönen sätts helt olika anser hon ändå att hon har goda möjligheter att påverka sin lön där hon nämner sin arbetarklasstillhörighet som en styrka. I relation till det säger hon att ”man är mer upplärd med att, jag vet inte, ta för sig och jobba hårt. Och inte förvänta så mycket. Så, kan vara det, att du har den inställningen, att om du vill något så kan jag bara gå efter det”. Hennes etnicitet ser hon också som en tillgång:

”Jag kan tänka mig att det också hade kunnat vara en tillgång om jag till exempel hade velat bli koordinator, att det hade kunnat vara en tillgång. Med de vårdtagarna man har plus asså, även om man går till folk som inte är från Iran eller nån som är, så brukar de känna sig tryggare bara för att jag inte ser klassiskt svensk ut så blir det liksom ja, man blir mer intressant de ba ’var kommer du ifrån? Jag kommer ifrån...’ Det blir liksom så en annan känsla för dem. Det kan ju också att vara att folk känner sig trygga.”

Jag frågar om hon tänker att andra i organisationen skulle uppmärksamma samma saker som tillgångar. På det svarar hon att ”det vore ju bra att tänka på dem, för det är ju en tillgång”. På frågan om hennes språkkompetens, att hon pratar persiska som hon har användning av i arbetet hos vissa vårdtagare, är någonting som påverkar hennes lön blir svaret: ”Nej. Aldrig. Det är bara en gratis bonus. (skrattar) Så det är lite synd, för man har ju många kompetenser på olika sätt, men det är inte så de tänker.” Zahra nämner här precis det Acker syftar på, nämligen att kön/genus och ”ras”/etnicitet påverkar föreställningar om skicklighet och ansvar, vilket skapar löneskillnader. Alireza Behtoui et al. har i *Att verka för jämlika arbetsplatser. En studie av jämlikhet och ojämlikhet mellan anställda i äldrevården* sett hur arbetsgivarna använder sig av personers språkkompetenser i andra språk än svenska, utan att detta utgör grund för någon form av ersättning, som ett lönepåslag.¹⁴⁷ Som Zahra uttrycker det är det just en gratis bonus eller, med andra ordval, ett sätt för arbetsgivaren att exploatera Zahras arbetskraft. Clara delar liknande upplevelse med Zahra, men från ett någorlunda annorlunda perspektiv och position. Hon inleder med eftertryck:

”Ja jag tror definitivt att jag som svenskfödd har större chans att få en högre lön för att jag är väl förstående vid det svenska språket och det svenska systemet. Det är ju liksom någonting som man, du bara förstår vissa saker, vissa koder, oskrivna regler eller skrivna. Det ger ju mig förutsättningarna för att bli lite mer påläst, lite mer... Jag tror att jag har mycket lättare att liksom formulera mig i arbetet, både skriftligt och muntligt liksom. Allt är ju lättare om du kan ett språk, om du kan, om du är integrerad i ett samhälle. /.../ Jag har många fördelar och det syns på min lönecheck också.”

Relationer till chefer

Björn, Zahra och Alexandra nämnde, som jag tidigare skrev, anställdas olika relationer till chefen som en faktor vid lönesättningar. Frågan om informanternas relationer till sina chefer blir på så vis extra intressant, men med svaren jag fick blir det svårt att säga något om relationerna skiljer sig åt mellan de anställda och i så fall varför. Clara svarar med: ”Om jag hade haft tid att bygga någon! (skrattar) Sen jag började för 3,5 år sedan så har vi också haft tre chefer”. Liknande svar ger Björn som under 4,5 år hade fyra olika chefer. Han ger sin förklaring till varför det är så:

¹⁴⁷ Behtoui et al., *Att verka för jämlika arbetsplatser. En studie av jämlikhet och ojämlikhet mellan anställda i äldrevården*, s. 8.

”[J]ag tror att det är många som använder det här som en språngbräda för att komma vidare i systemet. Att det är lättare att få ett jobb som hemtjänstchef, och sen arbeta sig vidare /.../ Till exempel hörde jag ena cheferna som sa på sitt första APT, arbetsplatsträff, att hon hade en femårsplan, om fem år så skulle hon vidare i systemet. Och det sa hon faktiskt öppet på mötet så man kan säga att... när man vet sånt på förhand är man kanske inte så intresserad till att... att bli kvar, när man säger så eller man får känslan att, exakt som det är, att folk använder det här för att komma vidare i systemet. Komma bort.”

Frånvaron av en chef skapar svårigheter för de anställda att skapa relationer till chefen. Clara nämner att det då blir svårt för cheferna att ha en insikt om ens arbete och att det, som hon säger, ”är lite skrattretande när man ska typ löneförhandla”. Claras och Björns svar anser jag tydligt visar på hur ojämlikhet organiseras där yrkets låga position i hierarkin självklart även innebär en låg status för cheferna, vilket resulterar i en stor omsättning på chefer som vill ”klättra uppåt” i organisationens hierarki och, som Björn uttryckte det, ”komma bort”. Detta får konsekvenser för de anställdas möjlighet att synliggöra sina kompetenser och sitt arbete, vilket jag anser riskerar att leda till att löner inte sätts utifrån en korrekt bedömning. Det här kan därför resultera i ojämlika löneskillnader, både inom gruppen av hemtjänstpersonal, men kanske främst i relation till andra yrkesgrupper på andra positioner i klasshierarkin. Min frågas fokus på Claras och andra kollegors relation till chefen vänder hon till vikten av relationerna till kollegorna.

”Vissa tror att det gynnar dem att vara gullig mot chefen, så kan man skita i kollegorna ungefär. Det här med kamratskap och sånt, det är inte självklart, men jag tror inte på att vara gullig mot chefen som ett syfte, jag vill ha en bra kommunikation, men det vill jag väl framför allt mot mina kollegor också för det är ju de som är där jag är.”

Häri uppfattar jag ett tydligt motstånd från Clara i hur hon ser på sin relation till chefen i det att det fokuserar på just hennes egen individuella relation till chefen. För henne är relationerna till kollegorna viktigare där hon eftersöker ett kollektivt kamratskap, ett kamratskap som dock inte är självklar.

Alexandra och Zahra uttrycker andra upplevelser än de Clara och Björn har. Alexandra säger att hon har en bra relation till chefen och att det kvittar vem hon har som chef. Zahra har nyligen fått en ny chef som hon pratar mycket gott om. Framför allt lyfter hon hur hon tycker att hon blir sedd, lyssnad på, uppskattad, uppmuntrad och får mycket positiv återkoppling på sitt arbete.

Hon berättar även att den nya chefen, som har lång erfarenhet av att arbeta som chef inom vård- och omsorgen på olika positioner, har arbetat för att synliggöra den personalgrupp som Zahra arbetar inom. Här läser jag in att Zahra uppskattar den nya chefens agerande och att det därför inte är något som hon är van vid, vilket jag kopplar till yrkets låga position i hierarkin och till Claras och Björns erfarenheter av en stor omsättning på (frånvarande) chefer. Zahras beskrivning av sin nya chefs agerande förstår jag också som ett eventuellt aktivt motstånd mot den låga status som råder för hemtjänstarbetet och för hemtjänstpersonalen.

e.) Informella interaktioner medan en ”gör jobbet”

Femininiteter och heteronormativitet

Ackers definition av denna del av en ojämlikhetsregim utgörs främst av de sociala interaktionerna mellan anställda inom organisationen, men också av vad som förväntas av anställda i relation till externa parter. För hemtjänstpersonalen innebär att ”göra jobbet” framför allt ett ensamarbete hemma hos vårdtagarna så jag har därför frågat om informanternas relation till dem. Det var också denna relation som informanterna i första hand beskrev vid intervjuens inledande fråga om hur ens feminina och/eller maskulina beteenden och egenskaper samt sexuell läggning, klass och etnicitet spelar roll för arbetet inom hemtjänsten. Clara berättar om att hon tolkas som kvinna och feminin på grund av sin kropp som hon beskriver som inte särskilt stor. På frågan om hur folks föreställningar om Claras femininitet spelar roll för arbetet inom hemtjänsten skrattar hon först, sen svarar hon:

”Det spelar all roll. Jag tror vi måste, om vi inte har en konstant diskussion om det jag och mina kollegor framför allt, så borde vi ha det för vi kommer hela tiden möta situationer med de vi jobbar med som, som får oss att ifrågasätta situationen och människor framför allt, manligt och kvinnligt besök, från oss vårdarbetare, huruvida folk får vägra ett kön. Att vårda dem så att säga. Sexuella trakasserier, att folk tar på en eller ja, närmar sig en på ett sätt som inte är okej.”

Kroppen är oerhört central i Claras berättelser, det vill säga hur andra uppfattar henne på grund av hennes kropp, och till denna återkommer hon till flera gånger under intervjun. Det handlar om hur folk tror att hon är svag och att hon därför inte klarar av att utföra sitt arbete och hon får ofta kommentarer på att hon är smal. Detta får hon höra både från vårdtagare och av kollegor. Hon fortsätter:

”[J]ag har fått höra det väldigt mycket, i synnerhet när jag började i hemtjänsten, att det liksom har varit kommentarer kring min kroppsstorlek, att många antar att jag är en svag människa på något sätt. En liten tjej kanske? Mm. /.../ Det här har ju pågått i mer än ett år. Det här har ju pågått fram tills nu, att jag liksom kände att jag fick verkligen gå in för och motbevisa /.../ kollegor och vårdtagare om att de helt enkelt hade fel i sina kommentarer.”

Andras tal om hennes kropp irriterar henne och att hon som kvinna förväntas vilja vissa saker i samhället som att föda barn. Hon säger också ”att om jag inte uppfyller min kvinnlighet, om jag inte har en uttalad önskan om typ bygga familj och så, så blir folk ibland provocerade har jag märkt. Och det händer oftast i mitt yrkesliv”. Provokationen ligger enligt henne just i att hon inte vill ha barn, att hon inte har en (traditionell) familj eller pojkvän. Detta benämner hon själv som ”typiskt heteronormativt” och ger henne en känsla av att hon skulle vara mindre värd. Hon beskriver ett undantag i mötet med en vårdtagare:

”Först frågade han om jag hade pojkvän och då sa jag nej och sen så frågade han, ’har du flickvän?’ Och det var en gång jag fick den frågan utav en person under mer än fyra års, nej tre år, under tre års tid på det här jobbet. Och då har jag ändå träffat ganska många människor. Jag höll på att trilla av stolen när han sa det.”

Björn beskriver samma frågor från vårdtagarna om han har barn, sambo eller fru och vad hon då heter. Han berättar:

”Många gånger så säger man som det är, man outar sig själv på ett sätt kan man säga. Man talar om för dem att man är inte sambo med en kvinna men en man, och då... Många gånger så säger de att ’ja, men det är helt okej’ och det är inga problem för dem. De ser mig mer som... Jag har stort skägg. Inget hår på huvudet och på det sättet ser jag väl maskulin ut och många tänker att man ser både maskulin ut till mitt utseende och så är man samtidigt homosexuell. Den är lite skoj.”

Zahras upplevelser skiljer sig från Claras och Björns. För henne är det inte i mötet med vårdtagarna som frågor om sexualitet kommer upp, utan med kollegorna.

”Det är kanske typ om man har någon kollega som inte är straight då kommer ju folk att snacka på ett visst sätt om dem och blablabla. Men, asså själv, det är bara om någon är öppen mot mig som jag liksom är öppen om min läggning. Och sen tänker jag, jag gör lite så subtila saker som jag har namnbrickan med regnbågsfärger. Så jobbar jag med någon timmis och de frågar liksom ’jaha gillar

du tjejer också?' jag ba 'öh!' så, så snackar vi om det lite öppet, men det kan man inte göra med alla kollegor heller för de har sina fördomar och sånt."

Informanternas berättelser om hur sexualitet synliggörs och erfarenheter av att vara (o)synlig som homosexuell och queer skiljer sig någorlunda åt, men heteronormativitetens dominans märks hos samtliga. Det är heterosexualiteten som norm som råder och som iscensätts genom vårdtagares och kollegors ageranden och tal, vilken nästintill aldrig ifrågasätts förrän informanterna tydligt uttrycker en annan sexualitet. Detta hanteras olika där Björn visar på att hans maskulina genusuttryck kan vara en fördel för honom, vilket jag förstår som att hans maskulinitet delvis överordnas hans (femininiserande) homosexualitet. Detta bör dock också förstås i relation till att han redan befinner sig inom ett feminint genuskodat yrke. Kanske finns det därför även ett visst större handlingsutrymme för honom att vara öppet homosexuell i och med att yrket i sig femininiserar honom. Detta visar även Love på när han förklarar hur dens feminina egenskaper spelar roll för arbetet inom hemtjänsten:

"Ja alltså, jag tänker väl liksom att feminina, asså värden eller feminina egenskaper förstärks. /.../ Det betyder ju egentligen inte, asså, oavsett kön betyder ju inte egentligen att liksom maskulinitet skulle vara sämre, men det finns ju ändå nån slags liksom vårddiskurs, liksom oavsett, där liksom män och maskulinitet... utmanas och mer eller mindre liksom... ifrågasätts på det sättet att, att liksom män inom hemvården och hemtjänsten och så... ja men femininiseras på ett eller annat sätt."

Love beskriver att detta görs i relation till vårdtagarna då den är mer "böljande, ljuv, tillmötesgående, mjuk" och att den ändrar sitt sätt att tala genom att "liksom så här gå upp i slutet". Den beskriver den grund som den förhåller sig till i det den gör och säger som feminin. Denna feminina grund kan därför utgöra en fördel för Björn som inte återfinns i Claras och Zahras beskrivningar där deras femininiteter förväntas innebära en heterosexualitet. Här osynliggörs andra sexualiteter och för Zahra är det endast i relation till kollegor med queera identiteter där hennes egen kan synliggöras och inte i relation till heterosexuella kollegor då risken finns att hon utsätts för homofobi. Sörensdotter beskriver hemtjänstens historiska utveckling där den tidiga hemtjänstpersonalen utgjordes av hemmafruar som ansågs besitta den kunskap som krävdes för yrket. Det var just deras roll som husmödrar och plats i hemmet som ansågs göra de lämpliga för hemtjänstarbetet.¹⁴⁸ Det finns således en historisk koppling där den

¹⁴⁸ Sörensdotter, *Omsorgsarbete i omvandling. Genus, klass och etnicitet inom hemtjänsten*, s. 69-70.

femininitet som anses krävas i yrket är starkt kopplad till en heterosexualitet, vilket kan vara en av förklaringarna till osynliggörandet av andra sexualiteter än heterosexualiteten hos mina informanter som könas som kvinnor och den homofobi de (riskerar att) utsätt(a)s för.

”Men oj vad bra svenska du pratar!”

Zahra berättar också om betydelsen av hennes klasstillhörighet och etnicitet i relation till vårdtagare och kollegor. Hon säger att ”inom hemvården så finns det ju folk som är lite rikare och som behandlar en som en betjänt”. Hon beskriver hur detta görs i hur människor som hon placerar inom överklassen talar till henne och vad det är de förväntar sig att hon ska göra där detta även kan vara saker som vårdtagaren är kapabel till att göra själv. Här kan det dock ändå finnas beslut från biståndshandläggaren att vårdtagaren har rätt till vissa saker, varför det blir omöjligt för henne att avstå från detta. När det gäller etnicitet beskriver hon sig själv som privilegierad då hon är född i Sverige (av föräldrar från Iran) och därför inte upplever problem från kollegor som hon beskriver som etniska svenskar som ”ser ner på eller inte behandlar [alla] lika bra” där hon nämner språket som en faktor. Hon jämför sig här med sin mamma som också arbetar inom hemvården och som pratar svenska med en brytning, vilket hon ser kan utgöra ett hinder för sin mamma i relation till kollegor, men där hon själv ”smälter in på något sätt”. Love beskriver samma upplevelse där den som svart, men med svenska som modersmål, inte ifrågasätts även om vissa vårdtagare inte förväntar sig att den ska kunna prata svenska utifrån föreställningar om dens hudfärg. Den har erfarenhet av att folk kommenterar detta genom att säga ”men oj vad bra svenska du pratar!” I relation till vårdtagarna har Björn endast positiva upplevelser av att han är dansk där detta kan leda till att vårdtagarna pratar om deras besök i Danmark, anhöriga eller andra kopplingar de har till landet. Här finns således olika erfarenheter av betydelsen av ”ras”/etnicitet utifrån informanternas varierande positioner i ett rasifierat samhälle.

Cisnormativitet

Love beskriver sin arbetsgrupp som väldigt heterogen där det var fler än den som förut var öppet lesbisk och att det aldrig var någon som kommenterade detta negativt. Den beskriver dock jobbiga erfarenheter av andras uppfattningar om och hanterande av dens kön när den började sin anställning och berättar:

”[N]är jag skulle komma in i arbetsgruppen och så, så var hon [chefen] väldigt mycket så att hon liksom poängterade typ att, nej men att det var liksom, amen att jag var en tjej och liksom... Alltså jag hade inte bett om det. Jag tyckte att det var jättejobbigt. Jag hade just... flyttat till [stad X] och börjat tänka mer kring liksom så här queer och liksom... så här, icke-binäritet och liksom trans och så här. Så då blev det ju väldigt, väldigt jobbigt att hon på nåt sätt, fattade det helt tvärtom, som om jag liksom bara hade /.../ bad fortune liksom, och var tvungen att ha någon som liksom så här, bekräftade min könsidentitet som tjej. Fast hon menade bara väl, men det var, det var ganska jobbigt.”

Det här agerandet beskriver Love i fler situationer, exempelvis där en kollega berättade för den att en vårdtagare hade trott att Love var en kille, men att kollegan då hade ”rättat” vårdtagaren och sagt att Love är en tjej. Love beskriver hur den under den här tiden var väldigt vältränad och på vissa sätt hade ett mer maskulint kön/genusuttryck och därför delvis uppfattades som man, men att detta hanterades av de som ansåg sig veta något om Loves ”verkliga” kön. Här ser jag inte bara ett exempel på hur gränser för det så kallade biologiska könet dras, utan också på intersektionen av sexism, homofobi och rasism. Normen för vad en kvinna är och hur en sådan kvinna ska se ut och agera bygger på föreställningar utifrån vita kvinnors kroppar och en viss typ av vit heterosexuell femininitet som har tydliga kopplingar till det tidigare vetenskapliga antagandet om existensen av olika människoraser. Dessa rasstereotypa föreställningar anser jag återspeglas i Loves erfarenhet där dens maskulina kön/genus har uttryckts av dens svarta kropp, vilket har resulterat i att den av vissa helt har tolkats som man och där andra har relaterat till samma rasstereotypa föreställningar och försökt framhäva dens ”verkliga” kön som kvinna. Denna kvinnlighet utmanas också i och med Loves dåvarande lesbiskhet. Love berättade senare om sin transidentitet för kollegorna och möttes av en stöttande chef, men beskriver den långa period av felkönande som väntade framöver som en kamp där många använde fel pronomen och hade ett förhållningssätt till den som kvinna. Det kan exempelvis ha handlat om att den ändå fick fortsätta att duscha vårdtagare, fastän de då hade en uppdelning i att det bara var kvinnor som utförde denna uppgift. Det gäller även andra saker som den har svårt att sätta fingret på, men som den beskriver som genusrelationer. Hur den upplevde denna period beskriver den så här:

”Jag hade liksom samtidigt inte på kartan att jag ville sluta eller så, utan jag... jag vet inte, jag ba, jag bara stod ut. Jag bara, jag tänkte inte på det. Jag bara liksom, äh jag vet inte, bara klev upp och gick till jobb liksom. Och så, så att... det är nog en period som jag är ganska stolt över på ett sätt, att, hur jag orkade det. För ibland var det tufft.”

Att komma ut som trans för vårdtagare har den både negativa och positiva erfarenheter av. Negativa där vårdtagare har betett sig ”drygt” och ”konstigt”, positiva där en vårdtagare hade uppmärksammat dens mustasch genom att säga att Love var så fin i den. Om ett annat möte berättar den:

”Det var en tant som jag inte hade varit, vart hos på länge och så, och sen när jag kom dit så liksom, ja men, ja men mitt namn då som var ändrat och så. Och då så sa hon bara, hon var runt 90, 95 tror jag. Då sa hon bara så här ’ja, men trivs du bättre nu?’ och så. Så jag ba ’ja, men, jag trivs jättebra’ liksom du vet så. Hon ba så här ’ja vad skönt’ och så. ’Jaha men det är jättebra’. Ja men du vet så... (skrattar) Man ba liksom, jaaa, men okej. Jag visste asså inte att du tänkte på det.”

I den statliga utredningen *Transpersoner i Sverige. Förslag för stärkt ställning och bättre levnadsvillkor* från 2017 konstateras att kunskapen om transpersoners situation i arbetslivet är otillräcklig då det har gjorts få studier om transpersoners situation på arbetsmarknaden i Sverige.¹⁴⁹ Sociologen Jill E. Yavorsky har i en studie i Ohio, USA, intervjuat 25 vita transkvinnor om deras erfarenheter på arbetsplatsen för att, utifrån Acker, undersöka organisationers ojämlikhetsregimer.¹⁵⁰ Mot bakgrund av sina resultat vill hon utöka Ackers förståelse om vem arbetstagaren är (punkt 3 a.) till att denna är en cisperson, alltså någon som uttrycker och praktiserar en normativ könsidentitet.¹⁵¹ Med mina resultat vill jag tillägga att cisnormativitet även råder i de informella interaktionerna medan en ”gör jobbet” och som därför verkar osynliggörande för de som bryter mot dessa normer, det vill säga transpersoner.

5.2 Ojämlikhetens synlighet och legitimitet (4 & 5)

På frågan om informanterna upplever att det finns olika grupperingar och hierarkier på arbetsplatsen utifrån femininitet, maskulinitet, sexualitet, klass och etnicitet svarar de flesta nej även om jag anser att deras tidigare berättelser visar på något annat. Här beskriver de att eventuella grupperingar snarare utgörs av personliga orsaker eller indelningar utifrån

¹⁴⁹ SOU 2017:92. *Transpersoner i Sverige. Förslag för stärkt ställning och bättre levnadsvillkor*, s. 371.

¹⁵⁰ Yavorsky, *Cisgendered organizations: trans women and inequality in the workplace*, s. 948.

¹⁵¹ *Ibid*, s. 965.

gemensamma arbetsområden. Björn lyfter yrkesmässiga indelningar där undersköterskorna utgör en grupp och vårdbiträdena utgör en annan, vilket jag förstår som en viss klasshierarki. Zahra nämner etnicitet som relevant. ”Vi har ju några som mig och ja, folk ser ner på dem lite mer, typ snackar skit om dem.” Hon upplever även hur vissa ”snackar skit” om människor som inte har ”svenskklingande namn” och hon beskriver vissa (vita) kollegor som rasister som exempelvis inte anser att rasifierade kollegor som har en högre lön än de själva förtjänar detta utan att de har några argument för sin åsikt. Ett annat exempel på hur rasismen tar sig uttryck beskriver hon med följande berättelse:

”Och jag kommer ihåg för några veckor sen så nån gång när vi skulle ut och jobba, hon [en kollega] ba ’är det påsk?’ och då var jag så ’va?’ Vi var ute och körde. ’Där är en påskkärring’ och då var det en tjej med slöja! Jag ba, skojar du med mig?!”

Clara pratar också om den rasism som hennes rasifierade kollegor utsätts för och som hon slipper. ”Här är det ju jag som har något slags övertag. Ett privilegium som många av mina kollegor inte har. Att jag är svenskfödd, att jag har, jag har vit hudfärg.” Hon benämner även den könshierarki som råder på hennes arbetsplats då hon bara ser manliga enhetschefer.

Björn talar här för första gången om en negativ aspekt av att vara man inom hemtjänsten. Det gäller vårdtagare som har sagt ifrån om att de inte vill ha män som hjälper dem med sin personliga hygien. Här lyfter Björn individens rätt att bestämma över sin egen kropp, vilket han menar inte efterlevs då han ändå sätts att utföra dessa arbetsuppgifter. Han berättar att han har skrivit avvikelserapporter om detta gällande flera vårdtagare, men där han har behövt påminna chefen om det flera gånger innan planeringen ändrades. Han tycker att detta är konstigt då han var den enda mannen som var anställd och att det därför var gott om annan personal som kunde utföra dessa arbetsuppgifter hos vårdtagarna som sagt ifrån. Han har också erfarenhet av att utsättas för våld av en vårdtagare där han beskriver att detta var det sätt vårdtagaren hade att kommunicera på när det gällde att förmedla att den inte ville att han skulle hjälpa den med den personliga hygien.

Clara har också erfarenhet av negativt bemötande från vårdtagare på grund av hennes kön där hon i ett fall har känt att hon inte kan arbeta hos vårdtagaren mer. Här har det dock rört sig om sexuella trakasserier då vårdtagaren har tagit på henne eller närmat sig henne på ett sätt som hon upplevt inte varit acceptabelt. Vid denna situation har hon däremot ansett att chefen har tagit detta på allvar och att det inte har ifrågasatts. Hon har även tagit upp de kommentarer hon

får på sin kropp av kollegor med chefen, men detta har inte hanterats på samma vis. Här talar hon istället om att det är något som inte anses vara tillräckligt allvarligt. Förekomsten av våld nämns även av Alexandra och Zahra, men liksom Clara är deras erfarenheter att detta hanteras av cheferna på ett positivt vis. Björn är av en annan åsikt och anser att våldet delvis normaliseras och att ”man vänjer sig till att bli slagen”. Han tillägger att ”det är sällan man får ordentligt med stöd från chefen i de här sammanhangen, men då är vi personal bra på att stödja varandra”. Här tänker jag att det skulle kunna finnas en skillnad i hur våldet Björn möter behandlas olik jämfört med det våld Alexandra och Zahra nämner, eventuellt utifrån normativa föreställningar om kön/genus där Björns kön/genus gör att det inte anses vara särskilt allvarligt att han utsätts för detta.

Zahra berör frågan om (o)synligheten av klass genom följande berättelse:

”Jag hade en chef, förra stället jag jobbade på, då var jag timmis, men jag fick ett vikariat och så blev jag utbränd för jag jobbade mina 100 procent och så pluggade jag till undersköterska och så höll jag på med körkortet. Så jag blev sjukskriven för utbrändhet och chefen där ringde mig första dagen när jag var sjukskriven och frågade ’ja hur länge tänkte du vara hemma?’ och jag var liksom bara ’va?’, det kan man ju inte svara på det är ju helt sjukt. Så sa hon, ’ja men du har sagt att du ska jobba 100% då får du göra det’. Jag ba jaha, nu vill man inte komma tillbaks och det var lite drygt. Och hon var själv sjuksköterska i botten så det var ännu mer fucked up och jag ba du om någon borde förstå hur detta funkar. Och jag var bara sjukskriven i två veckor så det var ingenting. Ja, så det var en gång, men det kanske har något med klass att göra. Och hon var chef... Arbetare måste arbeta.”

Hur ojämlikhet med avseende på klass (o)synliggörs och legitimeras kom jag även in på när det gäller de allmänna kraven på arbetstagaren (3 a.). Här beskrev Alexandra den trötthet hon upplevde efter jobbet, men sa till detta ”men vad ska man göra? Så är livet”. Clara arbetar deltid för att ha möjlighet att kombinera arbetsliv och fritid och Zahra avstår från sommaresemester för att kunna ta ledigt specifika kvällar då hon vill göra något annat än att jobba. Här synliggörs orättvisa villkor som påverkar dem negativt, men där jag inte ser att orsakerna (kanske främst kön/genus, klass och ”ras”/etnicitet) är synliga för dem. De legitimeras istället med kommentarer som att ”så är livet” och att de själva hittar individuella ”lösningar” på problemen. När det gäller lönesättning och tillsynsmetoder (3 d.) beskrev Björn och Zahra att de har goda möjligheter att påverka sin lön och Alexandra visade på en viss förståelse för de låga löneutvecklingarna: ”Det finns ju många medarbetare så de kan ju inte höja alla, de måste ju... asså jättemycket, de måste typ fördela det på ett bra sätt” även om hon också uttryckte att hon

tyckte att det ibland var ”snålt”. I detta ser jag hur de legitimerar organisationens ojämlikhet utifrån kön/genus, sexualitet, klass och ”ras”/etnicitet då deras perspektiv inte ser bortom den egna yrkesgruppen. De resurser som finns för hemtjänstpersonalen ställs inte i relation till alla de resurser som finns inom (och utom) organisationen och Björns samt Zahras goda möjligheter att påverka sin lön är även det i relation till annan hemtjänstpersonal, vilket jag anser osynliggör deras position i den organisatoriska hierarkin.

Arbete mot diskriminering

På min fråga om det finns ett arbete mot diskriminering på deras arbetsplatser är Claras, Zahras och Alexandras svar nej. Björn beskriver att det lyfts i viss mån under diskussioner på arbetsplatsträffarna, men nämner främst hur det görs något när situationer väl har uppstått och att det då kan handla om att facket blir inblandat. Han anser att det borde göras mycket mer. I relation till all den explicita sexism, homofobi samt rasism som mina informanter har beskrivit samt de mer implicita där cis- och heteronormativiteten skapar en osynlighet samt att kön, sexualitet, könsöverskridande identitet och/eller uttryck, etnicitet och religion utgör grunder för diskriminering i diskrimineringslagen (där klass inte utgör en diskrimineringsgrund) finner jag detta av någon anledning vara anmärkningsvärt. Jag funderar på hur detta kan komma sig och får kanske svaren hos Acker. Ojämlikhetens synlighet handlar om graden av medvetenhet om ojämlikhet där denna medvetenhet varierar i organisationer och bland personer. Mina informanters medvetenhet om ojämlikheten kan kanske förstås som relativt hög i jämförelse med andra personer i organisationen. När jag sökte efter deltagare till uppsatsen gick jag ut med att det skulle handla om hemtjänsten med ett fokus på just ojämlikhet och det kan därför ha varit personer med ett särskilt intresse och engagemang för detta som kom att kontakta mig. Deras berättelser har också i stor utsträckning handlat om den medvetenhet de själva har om ojämlikhet, både från sina privilegierade positioner och från positioner där de påverkas negativt. Denna ojämlikhet förstår jag därför som något de upplever relativt ensamma och att det inte är något som delas med många andra i organisationen eller förstås av organisationen som ojämlikheter som råder.

De ojämlikheter som mina informanter har visat på faktiskt finns ser jag som legitima former av ojämlikhet då det i väldigt liten utsträckning verkar vara något som har hanterats av organisationen. Ett undantag har varit de sexuella trakasserier som Clara har varit utsatt för av en vårdtagare och som togs på allvar av chefen där just denna form av sexuella trakasserier kan ha varit begriplig för chefen och organisationen. Acker nämner diskrimineringslagstiftningens

betydelse för synliggörandet av ojämlikhet, där ojämlikhet på grund av kön och etnicitet skulle vara mer framträdande på grund av att de utgör diskrimineringsgrunder. Utifrån Ackers resonemang om betydelsen av diskrimineringslagstiftningen och utifrån mina informanternas berättelser menar jag att diskrimineringslagen fungerar starkt normerande i talet om jämlikhet. Detta sker specifikt i talet om jämställdhet där diskurser kring detta mest förstås genom att exempelvis ”räkna huvuden” som på många sätt osynliggör frågor om hur ojämlikhet utifrån kön/genus, och andra kategorier, sker i de praktiska aktiviteterna som organiserar arbetet. Jag anser även att vi kan förstå denna lagstiftning som något som sätter en viss typ av standard där allt som inte är diskriminering är tillåtet, vilket osynliggör andra former av ojämlikhet och därmed legitimeras. Diskrimineringslagstiftningen kan därför i sig förstås som något som legitimerar ojämlikhet i organisationer.

Acker beskriver även att ett privilegium för de privilegierade är att inte se sina egna privilegier. Jag vill i relation till detta även tillägga svårigheterna för dem som påverkas negativt av orättvisa villkor att uppfatta detta i och med att sexism, homo- och transfobi, arbetarklassförakt och rasism normaliseras i ett sexistiskt, homo- och transfobt, kapitalistiskt och rasistiskt samhälle. En kan exempelvis vara medveten om att rasism existerar och märka vissa av de negativa konsekvenser som en utsätts för, men inte ha en insikt om alla de sätt som samhället rasifieras på och vad det faktiskt får för negativa konsekvenser för en. Här ser jag det intersektionella perspektivet och att genom detta undersöka den intrakategoriska komplexiteten i en grupp, vilket betyder att se till en grupp av personer som på olika vis tillhör marginaliserade såväl som privilegierade grupper snarare än att analysera hur de på individnivå påverkas intersektionellt utifrån olika positioner, som en styrka. Tillsammans kan vi bättre synliggöra de olika sätt som ojämlikhet konstrueras och reproduceras på.

5.3 Kontroll och lydnad (6)

I de tidigare punkterna har Ackers beskrivning av vad kontroll och lydnad innebär framkommit på olika sätt i informanternas historier. Fysiskt och verbalt våld beskriver Acker som en form av direkt kontroll och här vill jag vidga förståelsen av dessa typer av våld genom att inkludera den fysiska och verbala sexism, homofobi, cis- och heteronormativitet, arbetarklassförakt och rasism som mina informanter har beskrivit. En indirekt kontroll genom teknologin har visats i hur telefoner används för att mäta arbetstiden när hemtjänstpersonalen checkar in och ut hos

vårdtagarna, likaså den selektiva rekryteringen av relativt maktlösa arbetare och rekrytering av personer som på en diskriminerande arbetsmarknad inte har många andra alternativ och därför även går med på låga löner. En internaliserad kontroll återfinns i legitimeringen av den byråkratiska hierarkin, som en hierarki av klasser, där informanterna uttryckt förståelse för de begränsade resurser som tilldelas de själva och kollegorna inom ett kvinnodominerat yrke. Tillfredsställelse i arbetet är ytterligare en form av internaliserad kontroll och den jag undersökte närmare genom att fråga informanterna vad arbetet betyder för dem. Informanternas svar påminner mycket om varandra där jag ser deras svar som en hög grad av internaliserad kontroll.

”Ja det betyder mycket faktiskt. Man lär sig mycket om andra människor. Man utvecklas som person. Höra deras [vårdtagarnas] kunskaper om livet. (skrattar)” Alexandra

”För mig, det betyder att jag känner mig nyttig och man gör nåt som kommer behövas även i en utopi liksom. Det behövs ju alltid folk som behöver hjälp av folk. Så det är så jag har tänkt på det. Innan var jag lite så här anarkistisk, du vet så här, även i en anarkistisk utopi så behövs detta för folk behöver hjälp. Och det är så jag tänker.” Zahra

”Asså, det betyder väldigt mycket för mig. /.../ det har väl lärt mig allt jag kan om, om människor och... nej men att se människor i liksom olika situationer /.../ Så att då träffade man så otroligt mycket människor med helt andra förutsättningar än vad man tänker, att så här, då var det ju liksom, då var det väldigt väldigt väldigt blandat. /.../ Så att de, asså att komma in i deras hem och deras vardag och hjälpa och liksom finnas där och lyssna och se och asså... Allt det skapade extremt mycket... nej men inblick i människors liksom verklighet och liv och förutsättningar och så. Så det, det, det ger ju asså, det ger enorma ringar på vattnet att liksom ha de erfarenheterna.” Love

”Jag har jobbat med många olika yrken och haft olika utbildningar, men att jobba med människor är det bästa jag har gjort någonsin. Jag blir så lycklig, att vid 2011 var jag klar så det är 8 år sedan jag var färdigutbildad. Innan dess så har jag jobbat som vårdbiträde. Det betyder allt för mig. Det är det som jag vill göra, och det är det som jag liksom har tänkt på hela mitt yrkesliv. Jag har alltid jobbat med människor, men på olika sätt kan man säga. Men det här känns jättebra. Det ger mig... jag får det tillbaks som jag ger, och jag hoppas att vårdtagarna känner detsamma. Att de är nöjda.” Björn

”Frihet och ansvar. Självkänsla. Självförtroende. Jag är ju liksom, jag har jobbat hårt för att jobba dit jag är och jag är väldigt stolt över mitt jobb. /.../ Jag har en trygghet som jag inte hade innan och den visade sig betyda väldigt, väldigt mycket för mig och min hälsa liksom. För den har jag aldrig riktigt haft innan. Och just den här direktkontakten som jag får och att jag vet, nu vet jag att jag gör ett bra jobb.” Clara

Under samtalet efter intervjun fortsätter Clara att beskriva detta.

”Jag är så här i ett kvinnodominerat yrke där man är så här lite nöjd med det man har. Det är liksom det emotionella och privatlivet som fullgör dig. Och typ ’jag gör ett bra jobb’ (femininare röst) men ja, hur ska jag värdera mig i pengar? Man utgår nog mycket ifrån att man bara, nja, behöver inte värdesättas på det sättet ungefär. Att man har lärt sig det någonstans. ’Pengar är inte lycka.’ Jag vet inte.”

Att arbeta i ett kvinnodominerat yrke har varit ett aktivt val för Clara. Tidigare under intervjun har hon beskrivit det så här:

”Men jag gillar arbetsplatsen också för att den är kvinnodominerad, kvinnodominerande. För män i grupp skrämmer mig och av tidigare erfarenhet så vill jag inte vara på en sån plats och jobba varje dag. Och den rädslan har inte jag på den här arbetsplatsen så jag får pusta ut lite liksom. De problemen som jag får tampas med kan jag ändå tampas med en självsäkerhet. Jag blir inte trakasserad liksom på ett fundamentalt plan så att jag mår liksom psykiskt dåligt utan, jag kan ta itu med det här för jag känner mig i grund, i grunden tryggad /.../ Jag vill så långt bort från en mansvärld som möjligt för de egenskaperna som odlas där gör mig rädd. Det är aggressivt och det kan väldigt lätt eskalera och bli våldsamt liksom. Och jag upplever det inte så i den här världen.”

Claras aktiva val att inte arbeta med ”män i grupp” utan istället arbeta på en kvinnodominerad arbetsplats kan säga oss något om hur en viss typ av maskulinitet fungerar som en faktor för konstruerandet och upprätthållandet av den horisontella könssegregeringen av arbetsmarknaden (och organisationen) i och med dess exkluderande av Clara i detta fallet. Den kvinnodominerande arbetsplatsen, hemtjänsten, erbjuder henne en trygghet, vilket jag ser som en internaliserad kontroll och där den aggressiva maskuliniteten på en annan plats fungerar som en direkt kontroll. Den direkta kontrollen förstår jag här dock inte enbart som i form av exempelvis våld eller hot om våld, utan att maskuliniteten verkar kontrollerande och förtryckande på flera sätt. Betydelsen av trygghet anser jag även kan ses hos Björn som upplevde att han kan vara öppet homosexuell på sin arbetsplats där han förklarade detta med sitt maskulina genusuttryck, att han därför inte blir ifrågasatt, men jag menar att det även kan ha med den kvinnodominerande arbetsplatsen att göra som en frizon från en viss typ av maskulinitet, den hegemoniska maskuliniteten, som underordnar femininiteter och andra maskuliniteter. Kontrollen består då av att bland annat låga löner anses vara acceptabla då en erbjuds något annat - trygghet. Clara formulerar detta själv väldigt klart när hon säger att ”[d]et

är inte pengar jag tjänar när jag väljer kvinnodominerande yrken, men tryggheten, den har inget pris.”

6 Avslutning

6.1 Sammanfattning

Syftet med uppsatsen har varit att utifrån ett intersektionellt perspektiv undersöka organiseringsprocesser inom den kommunala förvaltningen som konstruerar och reproducerar ojämlikhet. Frågeställningen om hur ojämlikhet konstrueras och reproduceras i organisationen av den kommunala hemtjänsten har undersökts med utgångspunkt i betydelsen av kön/genus, sexualitet, klass och ”ras”/etnicitet. Mitt teoretiska ramverk har utgjorts av dessa teoretiska fält inklusive begreppet intersektionalitet samt genus- och organisationsforskaren Joan Ackers teori om organisationer som ojämlikhetsregimer. Frågor om makt har varit centrala för min uppsats, även gällande för hur den har genomförts och vad det är för kunskap jag har producerat. Jag har här tydligt positionerat min feministiska position som jag har beskrivit som en vänsterpolitisk antirasistisk queerfeminism. Jag har även diskuterat hur detta har påverkat uppsatsens ämnesområde, formulerandet av syftet och frågeställningen samt mina teoretiska perspektiv utifrån vilka analysen har genomförts. För att undersöka organisationernas ojämlikhetsregimer har jag använt mig av intervjun som metod och hemtjänstpersonal som informanter då jag anser att de bäst kan åskådliggöra de praktiska aktiviteterna som organiserar arbetet. Det har varit informanternas olika subjektiva erfarenheter som har varit i fokus, alltså hur informanterna upplever den sociala verkligheten och hur den är konstruerad. Jag har även diskuterat hur min position har påverkat intervjusituationen och vilken betydelse kön/genus, sexualitet, klass och ”ras”/etnicitet har haft här.

Min analys av Ackers teori om ojämlikhetsregimer har haft fokus på punkterna 3-6: organisationsprocesser som skapar ojämlikhet (punkt 3), ojämlikhetens synlighet (punkt 4) och ojämlikhetens legitimitet (punkt 5) samt kontroll och lydnad (punkt 6). Intervjufrågorna har formulerats utifrån dessa samt utgjort ramarna för min analys. Jag har visat på hur de allmänna kraven på arbetstagaren (3 a.) innebär goda förutsättningar för informanterna att själva planera sina dagar, vilket upplevs positivt, men där de även förväntas vara flexibla för arbetsgivaren under arbetsdagen genom att exempelvis behöva frångå planeringen på kort varsel. Tidskontroll med hjälp av telefonen för de utförda arbetsuppgifterna begränsar flexibiliteten och leder till

stress. De som arbetar dag upplever trötthet och svårigheter med återhämtning till följd av stressen och för att arbetet är tungt. De som arbetar kväll och natt har svårt att få tid till fritid, där informanterna finner egna individuella ”lösningar” som att arbeta deltid och avstå från sommarsemester. Stress återfinns även i det att behöva kämpa med det svenska språket (för de som inte har detta som modersmål) samtidigt som en utför sina arbetsuppgifter. Normerna kring arbetstagarna är därav präglade utifrån kön/genus, klass och ”ras”/etnicitet där en ska kunna arbeta heltid, utföra arbetet oavsett hur fysiskt tungt det är och tala svenska.

Klasshierarkierna (3 b.) har visats vara starkt präglade av kön/genus där vård- och omsorgen begär maskulina män, vilket jag förstår som en myt då det ändå är feminint genuskodade egenskaper och kompetenser som uppskattas i vården. Begäret ser jag som ett uttryck för hur den hegemoniska maskuliniteten verkar där den kanske snarare endast är önskvärd i sin funktion som en metod för att positionera de som utför vård- och omsorgsarbete högre i klasshierarkin. Den hegemoniska maskuliniteten fungerar därför som en teknik för organisationen att organisera hierarkier utifrån kön/genus, sexualitet, klass och ”ras”/etnicitet. Informanterna hade varierande erfarenheter av hur deras kompetens (o)synliggörs, men de med negativa erfarenheter beskriver detta som kopplat till deras låga position i hierarkin utifrån hur deras kön/genus, klass och ”ras”/etnicitet samverkar, vilket samtidigt upprätthåller hierarkin. Här återfinns även skriftliga tekniker för att upprätthålla hierarkin där att skapa relationer inte är något som specificeras som en arbetsuppgift, men utgör grunden för hemtjänstarbetet.

Vid rekrytering och anställning (3 c.) visas åter igen att det är feminint genuskodade egenskaper och kompetenser som uppskattas i vården, vilket visar på att hemtjänsten begär femininitet. Detta begär erkänns dock inte av organisationen, men genom att upphöja femininitetens status skulle det kunna innebära en statushöjning av yrket. Yrkets låga status leder dock till svårigheter att rekrytera personal och det råder en uppfattning (av organisationen) om att vem som helst kan utföra yrket, vilket också osynliggör femininitetens värde. Inom den kommunala förvaltningens ojämlikhetsregim kan vita arbetarklasskvinnor och rasifierade personer sägas vara de som anses vara bäst lämpade att utföra hemtjänstarbetet och där de förväntas gå med på dåliga arbetsförhållanden och låga löner. Vid frågor med avsikt att undersöka informanternas viljor att ”klättra uppåt” i hierarkin genom att ta mer ansvar visade detta hur det bygger på föreställningar om kön/genus, sexualitet, klass och ”ras”/etnicitet där det ansvar som personer lägre ner i hierarkin har och tar osynliggörs. Ingen informant talade om att de ville ”klättra upp” i hierarkin, men samtliga nämnde att de inte avser att arbeta kvar inom hemtjänsten framöver.

Frågor om lönesättningar och tillsynsmetoder (3 d.) har visat att informanterna har blandade upplevelser av hur löner sätts, både att en anser att en har goda möjligheter att påverka löneutvecklingen och att löner sätts väldigt olika där relationen till chefen har lyfts som en viktig faktor för detta. Det råder dock en stor omsättning på (frånvarande) chefer i och med deras låga position i hierarkin där denna chefsposition fungerar som en språngbräda uppåt i hierarkin, vilket riskerar att leda till negativa konsekvenser vid lönesättningar för hemtjänstpersonalen.

Vid de informella interaktionerna medan en ”gör jobbet” (3 e.) framträder normer kring femininitet, bland annat i tal om feminina kroppar som antas vara svaga och inte klara av att utföra arbetet och i normativa förväntningar om att vilja skaffa barn. Heteronormativitetens närvaro visar sig genom att det är heterosexualitet som norm som råder och som iscensätts genom vårdtagares och kollegors ageranden och tal, vilka nästintill aldrig ifrågasätts förrän informanterna tydligt uttrycker en annan sexualitet. Vissa upplever att de har möjlighet att göra det i relation till vårdtagare och kollegor, andra undviker detta för att inte behöva bemöta homofobi. En informant har upplevelser av att vårdtagare med en hög klassposition har tilltalat och bemött henne nedvärderande och sett hemtjänstpersonalen som ”betjänter”. Det förekommer även rasism och rasstereotypa föreställningar om hur en ”svensk” ser ut och om vem som förväntas kunna prata svenska där språket, huruvida en kan prata svenska utan brytning, också utgör en grund för rasistiska uttalanden från kollegor och vårdtagare. Mina resultat visar även att cisnormativitet råder i de informella interaktionerna medan en ”gör jobbet” och som därför verkar osynliggörande för de som bryter mot dessa normer, det vill säga transpersoner.

Gällande ojämlikhetens synlighet och legitimitet (4 & 5) hos informanterna har legitimerande former av sexism, homofobi, cis- och heteronormativitet, arbetarklassförakt och rasism i organisationen synliggjorts av dem genom tidigare berättelser, men på direkta frågor om detta varierar svaren. Vissa upplever inga synliga hierarkier på arbetsplatsen medan andra pratar om rasistiska och sexistiska strukturer som synliggörs genom kollegors och vårdtagares uttalanden och bemötanden. Det förekommer även sexuella trakasserier och våld från vårdtagare där de har olika erfarenheter av hur detta har hanterats av chefer, bland annat utifrån vad som anses vara tillräckligt allvarligt, så som sexuella trakasserier, och vad som inte anses vara det, så som nedvärderande kommentarer om kvinnors kroppar. I diskussionen om lönesättningar synliggjordes ett legitimerande av ojämlikhet utifrån kön/genus, sexualitet, klass och ”ras”/etnicitet bland annat genom att de resurser som finns för hemtjänstpersonalen inte

ställs i relation till alla de resurser som finns inom (och utom) organisationen. Vissa av informanternas åsikt om att de har goda möjligheter att påverka sin lön ställdes också endast i relation till annan hemtjänstpersonal. Endast en informant ansåg att det förekommer ett arbete mot diskriminering på arbetsplatsen, men han ansåg att det borde göras mycket mer. De övriga informanterna nämnde en total avsaknad av ett sådant arbete. Den ojämlikhet som informanterna har diskuterat förstår jag därför som något de har upplevt relativt ensamma och att det inte är något som delas med många andra i organisationen eller förstås av organisationen som ojämlikheter, med vissa former av sexuella trakasserier som ett undantag. Ojämlikheterna är därför inte begripliga för organisationen och därmed också något som legitimeras där jag förstår diskrimineringslagstiftningen som starkt normerande för detta. Att synliggöra ojämlikhet beskriver Acker som svårt för de som är privilegierade, men jag vill här även tillägga svårigheterna för dem som påverkas negativt av orättvisa villkor att uppfatta detta i och med att sexism, homo- och transfobi, arbetarklassförakt och rasism normaliseras i ett sexistiskt, homo- och transfobt, kapitalistiskt och rasistiskt samhälle.

Kontroll och lydnad (6) har synliggjorts i tidigare punkter, bland annat genom teknologi (telefonen för tidskontroll), selektiv rekrytering av relativt maktlösa arbetare och en legitimering av den byråkratiska hierarkin. Samtliga informanter uttrycker en stor tillfredsställelse i arbetet, vilket också fungerar kontrollerande. Jag vill här även utvidga Ackers förståelse för fysiskt och verbalt våld som en direkt kontroll genom att lägga till den sexism, homofobi, cis- och heteronormativitet, arbetarklassförakt och rasism som mina informanter har beskrivit. Jag har även visat på hur den hegemoniska maskuliniteten fungerar kontrollerande genom att konstruera och reproducera den könssegregerade arbetsmarknaden (och organisationen) då en informant aktivt valt att arbeta på en kvinnodominerande arbetsplats för att undkomma ”män i grupp”. Den trygghet som den kvinnodominerande arbetsplatsen erbjuder i och med att den fungerar som en frizon från en viss typ av maskulinitet fungerar också kontrollerande där tryggheten anses göra låga löner acceptabla.

6.2 Förslag på vidare forskning

Min uppsats har fokuserat på hemtjänsten utifrån hemtjänstpersonalens perspektiv. För att synliggöra fler sätt som ojämlikhet organiseras på inom hemtjänsten skulle vidare forskning kunna inkludera ytterligare perspektiv inom organisationen, så som chefer på olika nivåer och

beslutsfattare. Jag har även visat på hur den hegemoniska maskuliniteten fungerar som en faktor för upprätthållandet av den könssegregerade arbetsmarknaden (och organisationen), vilket skulle vara intressant att se närmare på. Hur sker denna könssegregering och på vilka sätt kan valet av att arbeta inom kvinnodominerande yrken fungera som en separatistisk metod? Transpersoners situation i arbetslivet och hur frågor om könsidentitet konstrueras och reproduceras inom organisationer är två områden där min uppsats har lyft hur detta är underutforskade områden samt visat på några av de vis som det senare kan förstås på. Diskrimineringslagens funktion i organiseringen av ojämlikhet har också nämnts där det vore intressant att se närmare på hur denna fungerar som verktyg för att organisera den ojämlikhet vars syfte den delvis har att motverka. Med den här uppsatsen har jag även uppmärksammat begränsningarna av den binära uppdelningen av genus i femininitet och maskulinitet och för den förståelse dessa två kan ge för hur genus konstrueras. Jag ser därför nödvändigheten i att vidare utforska genus för att kunna benämna och på så vis göra synligt allt det som existerar utanför det feminina och det maskulina. Språkligt existerar redan flera olika klasser för hur substantiv och pronomen delas in. Kanske är det genom dessa som binäriteten femininitet och maskulinitet kan utmanas. För en sådan teori anser jag det även vara nödvändigt med en förståelse för hur inget av detta existerar i singular, utan konstrueras i pluraliteter i intersektioner med andra kategoriseringar så som bland annat klass, sexualitet och "ras"/etnicitet, som har varit fokus för min uppsats, men även religion, nationalitet, funktionalitet, ålder etcetera. Allra sist vill jag nämna att jag förstår jämlikhet som något som vi idag inte kan föreställa oss, men genom att förstå hur ojämlikhet organiseras kanske det kan säga oss något om vad vi behöver göra för att nå dit.

7 Referenser

- Acker, Joan. Hierarchies, jobs, bodies: a theory of gendered organization. *Gender & Society*. Vol. 4, nr. 2, 1990: 139-158.
- Acker, Joan. Revisiting class: thinking from gender, race, and organizations. *Social Politics*. Vol. 7, nr. 2, 2000: 192-214.
- Acker, Joan. *Class questions: feminist answers*. Rowman & Littlefield, 2006.
- Acker, Joan. Inequality regimes: gender, class, and race in organizations. *Gender & Society*. Vol. 20, nr. 4, 2006: 441-464.
- Acker, Joan. Gendered organizations and intersectionality: problems and possibilities. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*. Vol. 31, nr. 3, 2012: 214-224.
- Anthias, Floya & Yuval-Davis, Nira (in association with Harriet Cain). *Racialized boundaries: race, nation, gender, colour and class and the anti-racist struggle*. London och New York: Routledge, 1992.
- Behtoui, Alireza, Kristina Boréus, Anders Neergaard & Soheyla Yazdanpanah. *Att verka för jämlika arbetsplatser. En studie av jämlikhet och ojämlikhet mellan anställda i äldrevården*. Elektronisk rapport, 2017. Tillgänglig: <http://uu.diva-portal.org/smash/get/diva2:1187449/FULLTEXT01.pdf> (Hämtad 2019-05-16.)
- Berger, Roni. Now I see it, now I don't: researcher's position and reflexivity in qualitative research. *Qualitative Research*. Vol. 15, nr. 2, 2015: 219-234.
- Bhavnani, Kum-Kum. Tracing the contours of feminist research and feminist objectivity. *Women's Studies International Forum*. Vol. 6, nr. 2, 1993: 95-104.
- Butler, Judith. *Gender trouble: feminism and the subversion of identity*. New York, London: Routledge, 2006.
- Connell, R.W. *Gender and power: society, the person and sexual politics*. Cambridge: Polity Press in association with Blackwell Publishers Ltd, 1987.
- Connell, R.W. *Maskuliniteter. 2:a upplagan*. Göteborg: Daidalos, 2008.
- Connell, Raewyn & Pearse, Rebecca. *Om genus. 3:e upplagan*. Göteborg: Daidalos, 2015.
- de los Reyes, Paulina, Irene Molina & Diana Mulinari (red.). *Maktens (o)lika förklädnader. Kön, klass & etnicitet i det postkoloniala Sverige*. Stockholm: Atlas, 2003.

- de los Reyes, Paulina & Mulinari, Diana. *Intersektionalitet – Kritiska reflektioner över (o)jämlighetens landskap*. Malmö: Liber, 2005.
- Eriksson-Zetterquist & Styhre, Alexander. *Organisering och intersektionalitet*. Malmö: Liber, 2007.
- Folkhälsomyndigheten. *Folkhälsans utveckling. Årsrapport 2019*. Tillgänglig: www.folkhalsomyndigheten.se/contentassets/d162673edec94e5f8d1da1f78e54dac4/folkhalsans-utveckling-arsrapport-2019.pdf (Hämtad 2019-04-18.)
- Folkhälsomyndighetens hemsida: Medellivslängd. Tillgänglig: <https://www.folkhalsomyndigheten.se/folkhalsorapportering-statistik/folkhalsans-utveckling/halsa/medellivslangd/> (Hämtad 2019-05-15.)
- Fritzell, Johan & Olle Lundberg (red.). *Health inequalities and welfare resources. Continuity and change in Sweden*. Bristol: Policy Press, 2007.
- Haraway, Donna. Situated knowledges: the science question in feminism and the privilege of partial perspective. I *The feminist standpoint theory reader: intellectual and political controversies*, Sandra Harding (red.), s. 81-101. New York, London: Routledge, 2004.
- Healy, Geraldine, Ahu Tatli, Gulce Ipek, Mustafa Öztürk, Cathrine Seierstad & Tessa Wright. In the steps of Joan Acker: a journey in researching inequality regimes and intersectional inequalities. *Gender, Work and Organization*. 2018: 1-14.
- Holvino, Evangelina. Intersections: the simultaneity of race, gender and class in organization studies. *Gender, Work and Organization*. Vol. 17, nr. 3, 2010: 248–277.
- Huzell, Henrietta. *Management och motstånd – offentlig sektor i omvandling. En fallstudie*. Diss., Karlstad Universitet, 2005.
- Hörnvist, Magnus. *Klass*. Stockholm: Liber, 2016.
- Kvale, Steinar & Svend Brinkmann. *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Upplaga 3:5. Lund: Studentlitteratur, 2017.
- Lantz, Annika. *Intervjumetodik*. Lund: Studentlitteratur, 2007.
- LO. *Den ekonomiska ojämlikheten i Sverige*. Stockholm: 2016.
- Lykke, Nina. *Genusforskning – en guide till feministisk teori, metodologi och skrift*. Stockholm: Liber, 2009.
- Miles, Robert. *Racism*. London: Routledge, 1989.

- Molina, Irene. Rasifiering. Ett teoretiskt perspektiv i analysen av diskriminering i Sverige. I *Bortom Vi och Dom – Teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering*, Paulina de los Reyes & Masoud Kamali (red.), s. 95-112, SOU 2005:41. Stockholm: Fritzes offentliga publikationer.
- Mulinari, Diana. Forskarens biografi och situerad kunskapsproduktion. I *Att utmana vetandets gränser*, Åsa Lundqvist, Karen Davies & Diana Mulinari (red.), s. 113-133. Malmö: Liber, 2005.
- Mulinari, Paula. *Maktens fantasier & servicearbetets praktik: arbetsvillkor inom hotell- och restaurangbranschen i Malmö*. Diss., Tema Genus, Institutionen för Tema, Linköpings universitet, 2007.
- Mulinari, Paula & Rebecca Selberg. Intersectional directions in working life research - a proposal. *Nordic journal of working life studies*. Vol. 3, nr. 3, 2013: 81-98.
- Nord, Iwo, Signe Bremer & Erika Alm. Cisnormativitet och feminism. *Tidskrift för genusvetenskap*. Vol. 37, nr. 4, 2016: 3-13.
- OECD. *OECD Economic Surveys: Sweden. Overview*. 2019. Tillgänglig: <http://www.oecd.org/economy/surveys/OECD-economic-surveys-sweden-2019-overview.pdf> (Hämtad 2019-04-18.)
- Olin Wright, Erik. *Understanding class*. London, New York: Verso, 2015.
- Rosenberg, Tiina. *Queerfeministisk agenda*. Stockholm: Atlas, 2002.
- Rubin, Gayle. The traffic in women: notes on the 'political economy' of sex. I *Toward an anthropology of women*, Rayna R. Reiter (red.), s. 157-210. New York: Monthly Review Press, 1975.
- SCB, *På tal om kvinnor och män 2018*. Tillgänglig: https://www.scb.se/contentassets/528dd6d093b64a38895735f333a89a8a/le0201_2017b18_br_x10br1801.pdf (Hämtad 2019-04-23.)
- Selberg, Rebecca. *Femininity at work. Gender, labour, and changing relations of power in a Swedish hospital*. Diss., Linnéuniversitetet, 2012.
- SOU 2017:92. *Transpersoner i Sverige. Förslag för stärkt ställning och bättre levnadsvillkor*.
- Sörensdotter, Renita. *Omsorgsarbete i omvandling. Genus, klass och etnicitet inom hemtjänsten*. Diss., Stockholms universitet, 2008.
- Transformerings hemsida: Ordlista. Tillgänglig: <http://www.transformering.se/vad-ar-trans/ordlista> (Hämtad 2019-05-22.)

- Vetenskapsrådet, *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet, 2002.
- Wahl, Anna, Charlotte Holgersson, Pia Höök & Sophie Linghag. *Det ordnar sig: teorier om organisation och kön*. Lund: Studentlitteratur, 2018.
- West, Candace & Don H. Zimmerman. Doing gender. *Gender & Society*. Vol. 1, nr. 2, s. 125-151. London: Sage, 1987.
- Windsong, Elena Ariel. Incorporating intersectionality into research design: an example using qualitative interviews. *International Journal of Social Research Methodology*. Vol. 21, nr. 2, 2018: 135-147.
- Yavorsky, Jill E. Cisgendered organizations: trans women and inequality in the workplace. *Sociological Forum*. Vol. 31, nr. 4, 2016: 948-969.

8 Bilaga 1: Intervjufrågor

Generellt brukar vi se femininitet och maskulinitet som olika beteenden eller egenskaper. När du tänker på dessa beteenden och egenskaper, tänker du att du själv har antingen mer feminina och/eller maskulina beteenden och egenskaper?

Om du tänker på dessa beteenden och egenskaper, på vilket sätt tänker du att de spelar roll för ditt arbete inom hemtjänsten?

Om du tänker på din femininitet och/eller maskulinitet, sexuella läggning, klass och etnicitet¹⁵² (eller annat du tycker är viktigt), tänker du att det är något, flera av eller alla dessa kategorier som spelar roll för ditt arbete inom hemtjänsten? På vilket sätt?

Frågor utifrån Ackers definition av ojämlikhetsregimer

3. Organisationsprocesser som skapar ojämlikhet

a) Allmänna krav på arbetstagaren

- Upplever du flexibilitet i arbetet?
 - Om ja, på vilket sätt? / Om nej, varför inte?
- Hur ser möjligheterna ut för dig att kombinera arbetsliv och fritid?

b) Klasshierarkier

- Hur upplever du att ditt arbete och din kompetens synliggörs och värderas av andra i organisationen utifrån orden på bordet?

¹⁵² Dessa kategorier benämns senare som ”orden på bordet”.

c) Rekrytering och anställning

- Vad krävs för att arbeta inom hemtjänsten?
 - Kan vem som helst arbeta inom hemtjänsten utifrån orden på bordet?
 - Varför (inte)?
- Vad har du för tankar kring ditt arbete framöver? Exempelvis vill du få utökat ansvar?
 - Hur ser du på dina möjligheter för detta utifrån orden på bordet?
- Vad anser du är viktigt för möjlighet till avancemang på jobbet?
 - Utifrån orden på bordet?

d) Lönesättning och tillsynsmetoder

- Vad upplever du vara viktiga faktorer som värderas vid lönesättningar och löneökningar för hemtjänstpersonalen?
 - Utifrån orden på bordet?
- Hur upplever du dina möjligheter att påverka din lön?
 - Utifrån orden på bordet?
- Hur upplever du din relation till din chef?
 - Utifrån orden på bordet?
- Upplever du att din relation till din chef skiljer sig från andras utifrån orden på bordet?

e) Informella interaktioner medan en ”gör jobbet”

- Hur ser dina relationer ut till brukarna utifrån orden på bordet?
- Hur ser dina relationer ut till dina kollegor utifrån orden på bordet?

4) Ojämlighetens synlighet / 5) Ojämlighetens legitimitet

- Upplever du att det finns olika grupperingar och hierarkier på din arbetsplats utifrån orden på bordet?
 - Om ja, på vilket sätt?
- Tycker du att du har behandlats orättvist av andra i organisationen någon gång utifrån orden på bordet?
 - Om ja, hur?
 - Fick du stöd på något vis från andra i organisationen?
- Har du hört eller sett att någon kollega har kränkts eller behandlats orättvist av andra i organisationen utifrån orden på bordet?

- Om ja, på vilket sätt?
- Förekommer det sexuella trakasserier eller våld i ditt arbete?
 - Hur bemöts det av andra i organisationen?
- Finns det ett arbete mot diskriminering på ditt arbete?
 - Vad har du för tankar kring det som görs/inte görs?

6) Kontroll och lydnad

- Vad betyder arbetet för dig?

Avslutande frågor

- Är det något du vill lägga till som du tycker är viktigt att ta upp?
- Hur upplevde du den här intervjun?