Sociologiska institutionen
Umeå universitet

FORHÅBNINGER OG SKUFFELSER I KVINDEERHVERVENE

Kvinders møde med ny teknologi og organisatorisk forandring

Trine Schreiber

Akademiska avhandlingar vid sociologiska institutionen,
Umeå universitet

Nr 1 1994

FORHÅBNINGER OG SKUFFELSER I KVINDEERHVERVENE

Kvinders møde med ny teknologi og organisatorisk forandring

AKADEMISK AVHANDLING

som med tillstånd av rektor vid Umeå universitet för avläggande av filosofie doktorsexamen kommer att försvaras i sal Bt 102 i Beteendevetarhuset, fredagen den 25 november 1994, kl 13.15

av

Trine Schreiber

Umeå universitet
Umeå 1994

Schreiber, Trine. *Forhåbninger og skuffelser i kvindeerhvervene. Kvinders møde med ny teknologi og organisatorisk forandring.* (Hopes and Disappointments in Female-occupations. Women's meeting with new technology and organizational change). Dissertation of the Faculty of Social Sciences, University of Umeå, 1994. (In Danish with a summary in English).

ISBN 91-7174-943-8 ISSN 1104-2508

Abstract

In the meeting between women from office- and library work and the computer technology and organizational changes, different actions were found. The purpose of the thesis is to analyse this meeting to consider the situation of the employed when computer technology and new organization are implemented, to discuss the importance of prior social and working life with regard to the understanding of the meeting and to address the working conditions in the 1980s with special attention to women.

The starting point for the analysis of the meeting is an empirical study. The study uses qualitative data from interviews with 30 women. 24 women expresses criticism, 6 expresses consent, with the renewals.

The analysis has three levels. At the first level the contents of the interviews are described. At the second level, from a theory of action, criticism and consent are considered for both foundations and forms of action. At the third level these forms of action are discussed in relation to a list of historical conditions for the social and working life of women generally.

The thesis shows, firstly, that in the criticism and the consent there are three forms of action. These are the department-based form of action, the solidarity form and the individual form. Secondly, that in light of the socio-historical structures it becomes possible to see the three forms of action as three types of interest for development of work and organization. Thus behind both criticism and consent there is an interest in development and change. In the context of the socio-historical perspectives this interest is emphasized.

The thesis shows, thirdly, that both the hopes and the disappointments of womens prior working life are reproduced in the 1980s. Lastly, that the forms of action and the types of interest reflect the limited possibilities for women in the female-occupations to change their position in the working life.

Key-words: Female-occupations, organizational change, computer technology, working life, gender, rational action, institutional order, library work, office-work.

FORHÅBNINGER OG SKUFFELSER I KVINDEERHVERVENE

Kvinders møde med ny teknologi og organisatorisk forandring

Schreiber, Trine. *Forhåbninger og skuffelser i kvindeerhvervene. Kvinders møde med ny teknologi og organisatorisk forandring.* (Hopes and Disappointments in Female-occupations. Women's meeting with new technology and organizational change). Dissertation of the Faculty of Social Sciences, University of Umeå, 1994. (In Danish with a summary in English).

ISBN 91-7174-943-8 ISSN 1104-2508

Abstract

In the meeting between women from office- and library work and the computer technology and organizational changes, different actions were found. The purpose of the thesis is to analyse this meeting to consider the situation of the employed when computer technology and new organization are implemented, to discuss the importance of prior social and working life with regard to the understanding of the meeting and to address the working conditions in the 1980s with special attention to women.

The starting point for the analysis of the meeting is an empirical study. The study uses qualitative data from interviews with 30 women. 24 women expresses criticism, 6 expresses consent, with the renewals.

The analysis has three levels. At the first level the contents of the interviews are described. At the second level, from a theory of action, criticism and consent are considered for both foundations and forms of action. At the third level these forms of action are discussed in relation to a list of historical conditions for the social and working life of women generally.

The thesis shows, firstly, that in the criticism and the consent there are three forms of action. These are the department-based form of action, the solidarity form and the individual form. Secondly, that in light of the socio-historical structures it becomes possible to see the three forms of action as three types of interest for development of work and organization. Thus behind both criticism and consent there is an interest in development and change. In the context of the socio-historical perspectives this interest is emphasized.

The thesis shows, thirdly, that both the hopes and the disappointments of womens prior working life are reproduced in the 1980s. Lastly, that the forms of action and the types of interest reflect the limited possibilities for women in the female-occupations to change their position in the working life.

Key-words: Female-occupations, organizational change, computer technology, working life, gender, rational action, institutional order, library work, office-work.

Sociologiska institutionen
Umeå universitet

FORHÅBNINGER OG SKUFFELSER I KVINDEERHVERVENE

Kvinders møde med ny teknologi og organisatorisk forandring

Trine Schreiber

Akademiska avhandlingar vid sociologiska institutionen,
Umeå universitet

Nr 1 1994

Sociologiska institutionen
Umeå universitet
Avhandling 1994

Tryckt på Umeå universitets tryckeri, 1994

©Trine Schreiber

ISSN 1104-2508
ISBN 91-7174-943-8

Forord

1988 var året, hvor projektet fandt sin start. Det blev året hvor jeg fik ansættelse på sociologi og med denne fulgte, at så forskellige emner som informationsforskning, computer teknologi, kommunikation og folkebibliotek blev en del af min verden. På en besynderlig måde fik alle emner betydning for mit projekt. Jeg skylder en tak for venlighed, støtte og inspiration, som jeg fik i de første år, fra Lars Höglund, Olle Persson og Bo Helgeson samt fra deltagere af lokalgruppen i den nordiske studiekreds Computerkultur.

Årene gik og sociologien blev særdeles påtrængende for udviklingen af mit afhandlingsemne. Tak til alle der på fredagsseminarerne på sociologi læste mine manus-versioner igennem og som tog sig tid til udarbejdelse af en kritik. Deres kritik var en vigtig hjælp på vejen. En særlig tak til Stefan Svallfors for en ærlig kritik, til Gabriella Pettersson for en venlig hentydning og Lars Göran Karlsson for en inspirerende efter-seminar bedømmelse. En tak til Staffan Marklund og Rune Åberg for deres tillid til mit arbejde og til mit projekt.

Igennem årene har jeg behøvet en kammeratlig støtte for at fastholde mine intentioner. Tak til Birgitta Löwander for al trofasthed, morskab og inspiration - først på vores fælles kontor og siden på tværs af landegrænserne. Tak til Gabriella Pettersson, Carita Bengs, Nea Mellberg, Barbro Hedlund, Else-Marie Jarl og Gun-Marie Ericsson på sociologi for interesse, venlighed og opbakning gennem årene.

En vigtig person, jeg skal rette min altomfattende tak til, er selvfølgelig min vejleder Gerd Lindgren. Hendes tålmodighed har været stor og hun har været god til at glemme mine tidlige fejltrin. Hendes bøger og artikler har været en af de vigtigste inspirationskilder for det foreliggende arbejde.

Endelig vil jeg til slut rette en stor tak til Susanne Mikaelsson på sociologi for hendes vigtige assistance i slutfasen.

København 26 september 1994
Trine Schreiber

INDHOLD Side

1. Baggrund og problemstilling

Afhandlingens formål 1
Et samfundsperspektiv på mødet 3
Udvidelser og afgrænsninger 7
Problemstillingen 9
En kapitelgennemgang 10

2. Tolkningens to udgangspunkter

Indledning 13
Kvinden i arbejdslivet 14
Den nye teknik 17
Forskning om den nye teknik 18
Teknologi- og organisationsmetaforerne 19
De kønsideologiske aspekter 23
Tolkningens flerdimensionalitet 24

3. Metode for undersøgelse og analyse

Undersøgelsens metode 29
De interviewede 30
Analysemetode og fremlægningsform 32

4. Mødet på et beskrivelsesplan

Kvindernes møde med den nye teknik 35
Hierarkiet mellem kvinderne 35
Før og nu 38
Kvinderne i kontorarbejdet 41
Lønassistenterne 41
Kontoristerne 43
Lønindberetterne 44
Sagsbehandlerne 46
Kvinderne i biblioteksarbejdet 49
Bibliotekarerne 49
Sammenfattelse 52

5. Mødet på et handlingsteoretisk plan

Indledning 55
Den svage variant af handlingsteorien 56
Revirtolkningen versus empirien 61
De kontoransatte 61
De uddannede 62
Den stærkere variant af handlingsteorien 64
Gruppedimensionen 65
Individdimensionen 68
Et livsforløbs erfaringer 69
De aktuelle anpasningskrav 71
De kontoransattes handlingsfundament 73
De uddannedes handlingsfundament 74
Kvindernes placering af teknologien 78
De tre handlingsformer 79

6. Mødet på det tematiske plan

Indledning 83
Samfundet i tiden op til mødet 84
Mødet mellem organisationen og samfundet 85
Socialiseringen til mødet 88
Afdelingsautonomien 88
Statens sociale projekt 91
Fagforeningernes udvikling 97
Samfundets velstandsøgning 101
De tidligere års forhåbninger og skuffelser 106
De aktuelle forhåbninger og skuffelser 107
Forhåbninger om forandrede autoritetsprincipper 109
Forhåbninger om en partikularisme 111
Forskellige udviklingsintresser 112
Den afdelingsbaserede udviklingsinteresse 113
Den solidariske udviklingsinteresse 114
Den individuelle udviklingsinteresse 116
Afslutning 119

Noter til teksten 123

Appendiks 147

Litteratur 155

Summary 173

1 Baggrund og Problemstilling

Afhandlingens formål

I 1980'erne var man i debatten om arbejdslivet i høj grad orienteret mod computerteknologiske og organisatoriske fornyelser. De, der var interesseret i emnet, præsenteredes for forskellige beretninger om typer af forandringsforløb i forbindelse med implementeringen af ny teknologi og organisationsform i virksomhederne. Hos nogle foregik indførelsen heraf tilsyneladende uden de større problemer, mens det hos andre syntes at indebære usikkerhed og utilfredshed blandt de ansatte. Præsentationen af fornyelserne formidlede på denne måde dels en spænding overfor de muligheder, som fornyelserne indeholdte, og dels en forskrækkelse over hvilke konsekvenser, de kunne have. Beretninger om en tilfredshed med implementeringen styrkede opfattelserne om, at fornyelserne havde utallige interessante muligheder. Informationen om utilfredsheden gav derimod næring til forestillingerne om forandringernes fatale konsekvenser.

Billedet af fornyelserne fremtrådte i 1980'erne ofte i form af øjebliksbilleder. Mange arbejdede med en bestemt konfiguration på en ny organisationsform, som man mente var formålstjenlig at indføre i arbejdslivet. Man talte først og fremmest om den flade organisationsstruktur. Formidlingen af denne forandringsidè byggede sjældent på inddragelsen af nogle fundne konkrete betingelser indenfor de enkelte organisationer. Det var her og nu forandringerne skulle ske og man gav til tider ikke megen plads til at bedømme eventuelle forudsætninger herfor. Man havde en interesse for fornyelsernes effekt, men på samme måde som ved lanceringen af forandringsidéerne blev også bedømmelserne af resultatet heraf en slags øjebliksvurdering. Man lagde eksempelvis sin undersøgelses 'nulpunkt' ved tidspunktet for forandringens igangsættelse. Man kunne istedet have placeret det nogle år tilbage i tiden, inden de nye betingelser gjorde sig gældende (1).

Jeg arbejdede i slutningen af 1980'erne med emnet om den nye teknologis konsekvenser i arbejdslivet og herunder specielt i nogle kvindeerhverv. Debatten om den nye teknologis betydning focuserede i disse år i høj grad på bl.a. kontor- og bibliotekarerhvervet. Fra 1988 til 1991 udførte jeg en interviewundersøgelse, hvor et antal personer fra disse erhvervsområder deltog. Mine forventninger til denne interviewundersøgelse var på baggrund af fornyelsernes præsentation nogle svar, der udtrykte henholdsvis en tilfredshed eller en utilfredshed med fornyelserne. Det var forholdsvis let at rubricere de interviewede som enten for det første tilfredse eller for det andet utilfredse med alle eller dele af fornyelserne; men jeg blev meget snart i tvivl om, hvad jeg kunne udlede af denne tilfredshed respektiv utilfredshed. En utilfredshed med f.eks. dele af fornyelserne kunne på

en og samme gang formidle grader af positiv interesse for forandringerne. Svarene indeholdte således en bredde, som den pågældende rubricering ikke gav nogen vægt.

Det var min opfattelse, at de interviewedes tilfredshed og utilfredshed spillede på flere faktorer end øjebliksbilledet kunne gengive. Tilfredsheden og utilfredsheden var knyttet til en forandringsproces, der tidsmæssigt lå længere tilbage end de aktuelt indførte organisatoriske og teknologiske fornyelser. Tidligere samfunds- og arbejdsforhold indvirkede på kvindernes modtagelse af fornyelserne. Forandringsprocessen havde således ikke sit startpunkt i selve den aktuelle teknologiske og organisatoriske forandring i organisationen. En udtrykt tilfredshed med f.eks. dele af de aktuelle forandringer skulle derfor ikke nødvendigvis kun forstås som øjeblikkets fascination af teknikkens muligheder. Den kunne ligesåvel være udtryk for, at den interviewede på baggrund af et tidligere forløb længe havde gjort sig nogle bestemte forhåbninger om, hvad hun fremover ville opnå og nu så hun nogle muligheder for dette i f.eks. dele af fornyelserne. Forhåbningerne indvirkede på handlingerne omkring fornyelserne. En formuleret utilfredshed skulle derfor heller ikke alene forstås på den måde, at kvinden i det aktuelle øjeblik var forskrækket over teknologiens indvirkning på hendes arbejdssituation. Den kunne også udtrykke skuffelsen over, at man ikke havde opnået det, som man gennem længere tid havde håbet på. Også skuffelser indvirkede således på handlingerne. Focuseringen på opdelingen mellem tilfredsheden og utilfredsheden blev på denne måde efterhånden erstattet af interessen for et område, der fandtes mellem kvindernes forhåbninger og deres skuffelser. Man kunne på en og samme gang være både negativ og positiv til fornyelserne som udtryk for en kombination af forhåbninger og skuffelser.

Den omtalte bredde i svarene afspejlede efter min mening nogle erfaringer og nogle interesser samt oplevede begrænsninger, som kvinderne havde indsamlet ikke kun omkring de aktuelle fornyelser men over en længere årrække. Min forskningsansats behøvede et længere tidsperspektiv, hvis disse erfaringer, interesser og oplevede begrænsninger skulle fremgå af min tolkning af kvindernes svar. Med et sådant perspektiv lå der en mulighed for at tale om nogle forhåbninger of skuffelser, som ikke kun var knyttet til de interviewede kvinder. Jeg kunne vælge at rette opmærksomheden mere alment mod kvinder og mod kvindeerhvervene. Hvilke forhåbninger sad kvinder og kvindeerhvervene inde med og hvilke skuffelser havde de gennemgået? Dette spørgsmål skulle undersøges nærmere og dets betydning for de interviewede kvinders svar skulle udredes.

De interviewede kvinder begav sig ikke ind på at beskrive f.eks. hvorfor de i deres svar kunne pendle mellem noget, de gerne ville, og noget, der ikke kunne lade sig gøre. Det nævnte område forblev på denne måde uformuleret i de interview, jeg gennemførte. Det blev derimod afhandlingens formål at få det formuleret. Med udviklingen af min interesse for dette område var det ikke længere relevant at undersøge fornyelsernes konsekvenser i nogle kvindeerhverv. Det var derimod blevet interes-

sant at se, hvorledes kvinderne på baggrund af en længere historisk periode **mødte** de aktuelle forandringer.

Emnet for afhandlingen er derfor mødet mellem kvinder på den ene side samt ny teknologi og organisation i arbejdslivet på den anden. En analyse af et konkret møde danner udgangspunkt for en diskussion af mødet mere generelt set.

Jeg antager som sagt, at tidligere årtiers samfunds- og arbejdsforhold må have haft betydning for hvorledes kvinderne modtog disse fornyelser. Der findes dermed ikke kun to men tre kategorier i dette møde, nemlig for det første kvinder, for det andet ny teknologi og organisation samt for det tredje de tidligere årtiers samfunds- og arbejdsforhold. Hensigten med afhandlingen kan derfor også udtrykkes i tre delemner.

Hvis vi starter med kategorien ny teknologi og organisation er det for det første hensigten at betragte situationen for de ansatte i 1980'erne, da computerteknologi og ny organisation indførtes. Hvad karakteriserede f.eks. den diskussion, der ved det konkrete møde blev sat igang, og hvad overså man eventuelt at tage op?

Hvis vi ser på kategorien om de tidligere årtiers samfunds- og arbejdsforhold, er det for det andet formålet at diskutere disses betydning for de ansattes modtagelse af fornyelserne. Der skal her arbejdes med udvalgte dele af de tidligere samfunds- og arbejdsforhold.

Når det endelig gælder kategorien kvinder er det for det tredje hensigten at belyse problematikken om kvinders arbejdsvilkår i 1980'erne. Hvad karakteriserede kvindernes situation i arbejdslivet i de år, når vi rettede opmærksomheden mod ny teknologi og organisation, og hvad indebar et historieperspektiv for forståelsen af kvinders handlinger i denne forbindelse?

Et samfundsperspektiv på mødet

I det følgende arbejde betragtes mødet indenfor en sociologisk synsvinkel. Dette fagområde bliver fundamentet for den type av historieperspektiv, som der i den senere analyse vil blive tale om. Indledningsvist skal der gives nogle spor af den valgte samfundsorientering.

Kontorlivet og bibliotekarjobbet var som sagt to arbejdsområder, som i forbindelse med diskussioner af den nye tekniks implikationer i samfund og arbejdsliv blev omtalt en hel del både i medier og i mere interne fagdebatter under 1980'erne. De to erhvervsområder har til tider måttet lide ved gengivelsen af nogle ganske stereotype billeder af fagenes kvinderoller. Jobbene har været beskrevet som en slags kvindeghettoer uden udviklingsmuligheder. Med introduktionen af især den ny teknologi fandtes der nu både nogle fascinerende og afskrækkende beskrivelser af nye arbejdsopgaver og nye vilkår for arbejdet indenfor de pågældende områder (2).

Indenfor f.eks. bibliotekarområdet diskuterede man i 1980'erne en pågående udvikling af erhvervet fra at være hovedsagelig et kulturarbejde

til at blive en formidling af information (3). Denne udvikling blev ofte beskrevet, som havde den en nær anknytning til den nye teknologis ankomst. Computerteknologien kunne på den ene side præsenteres som en støtte for forandringen af en erhvervsrolle indenfor et traditionelt kvindeerhverv som bibliotekarens (4). Den kunne på den anden side også beskrives som en trussel om afvikling af den hidtil eksisterende erhvervsrolle.

Brugerservice blev fra midten af 1980'erne diskuteret som et begreb for den offentlige sektor (5). Indenfor biblioteksbranchen blev det debatteret, hvad f.eks. service betød. Den nævnte debat om den fremtidige erhvervsrolle knyttedes sammen med spørgsmålet om, hvad servicen fremover skulle indeholde; men i samme åndedrag var debatten ikke længere koblet alene til den nye tekniks mange muligheder og begrænsninger men derimod også til f.eks. forskellige politiske holdninger om institutionens fremtidige væsen. Når politikere stod for opfattelsen om, at man skulle opretholde den hidtidige erhvervsrolle, så var det ofte ensbetydende med et ønske om at fastholde grænsen mellem den offentlige virksomheds behovsproduktion og den private sektors markedsøkonomi. Når de ønskede at overgå til den nye erhvervsrolle, ville de ofte have de markedsøkonomiske aspekter ind i virksomheden og konkurrencen mellem biblioteksarbejdets præstationer og den private sektors branche for informationsspredning udviklet. Denne type af politisk diskussion kunne også udtrykkes i termer af bl.a. de økonomiske besparelsers nødvendighed. Interessen for en ny erhvervsrolle rakte på denne måde ud over fascinationen af den nye tekniks mange muligheder. Den handlede også om politik og økonomi (6).

Indenfor det andet område, kontorområdet, havde man i artikler om det nye kontor talt om den nye sekretærtype, som i forhold til tidligere nu kunne påtage sig en større bredde i arbejdsopgaverne ved hjælp af først og fremmest computerudrustningen (7). Der havde også omvendt lydt toner om, at en stor del af det traditionelle kontorarbejde var under afvikling eller var i hvertfald i visse tilfælde ved at blive yderligere rutinepræget (8). Når man havde den sidste opfattelse, fremhævede man ofte f.eks. den sociale rolle på kontoret, som kontorpersonalet havde. Herved fik man løftet et argument frem om, at arbejdsområdet havde et indhold, som teknologien ikke kunne erstatte. Den generelle tendens var, at kontorarbejdet svingede i sine nye beskrivelser mellem at være et krævende individuelt job, som kunne udvikles yderligere i fremtiden, og et område, som var truet af at skulle bortrationaliseres. Også her viste det sig, at interessen for en ny erhvervsrolle rakte ud over den nævnte fascination eller forskrækkelse. Den handlede også om økonomiske besparelser for de pågældende kontorvirksomheder. Fascinationen af teknikken og de økonomiske besparelserne var to størrelser, som desværre ofte var vanskelig at holde ude fra hinanden. Baggrunden for fornyelserne syntes at dreje sig ligeså meget om det ene som det andet.

Spørgsmålet om arbejdsområdernes fremtidige erhvervsroller var som vist knyttet til en sfære af politiske synspunkter og økonomiske kal-

kulationer. Forbindelsen mellem på den ene side nogle politiske og økonomiske kampe i makrosamfundet og på den anden side den udvikling, som de omtalte arbejdsområder underkastedes, var vanskelig at gennemskue på grund af bl.a. den nye tekniks mange visionære muligheder. I det følgende er det dog intentionen at fastholde denne forbindelse i analysen af kvindernes møde med den ny teknologi og den organisatoriske forandring.

En erhvervsrolle opfattes i det følgende som et begreb, der indeholder en samfundshistorisk dimension. Når man diskuterer en erhvervsrolles fremtid kan man stille spørgsmålet hvilke sociale og kulturelle faktorer, der historisk set har præget erhvervene for udviklingen af bestemte roller. Hvilken institutionel arv besidder således disse erhverv aktuelt set? Med en institutionel arv menes der her den fælles selvforståelse, som har præget arbejdsområdets ansatte gennem de senere årtier. Til grund for den institutionelle arv har der ligget en bestemt institutionel ordning, som for de ansatte betød en bestemt måde at tænke på, at udføre arbejdsopgaver på eller f.eks. at modtage forandringer på. Med en institutionel ordning menes der de konventioner, regler, normer, sociale og kulturelle forståelsesmekanismer m.m., som samfundsstrukturerne i en bestemt periode har givet ophav til. Her ses samfundsstrukturer som de faktorer i de sociale omgivelser, som lægger rammer for individernes handlinger. Vi kan tale om en institutionel arv, når de tidligere sociale og kulturelle forståelsesmekanismer fortsat eksisterer til trods for, at samfundsstrukturerne danner udgangspunkt for en anden institutionel ordning.

Det er min opfattelse, at de betragtede erhverv var underkastet en institutionel ordning og arv, som havde betydning for hvorledes, at de ansatte modtog den nye teknik. I forhold til det tidligere nævnte om de politiske og økonomiske kampe i makrosamfundet er det vigtigt at stille spørgsmålet, hvorledes denne institutionelle faktor i form af såvel normer som selvforståelse forholdte sig til de i omgivelserne eksisterende politiske meninger og dominerende økonomiske vurderinger ved mødets tidspunkt. Var der med den gældende politik og de økonomiske indgreb tale om et brud på den hidtil gældende institutionelle ordning? Eller var der blot tale om en videreudvikling af den hidtil gældende institutionelle ordning (9)?

Vi har med det ovennævnte fået den gældende politik, de økonomiske indgreb samt den institutionelle ordning og arv opstillet som de centrale le faktorer for en øjeblikkets forståelse af kvinders møde med den nye teknologi og organisation. Der findes dog yderligere en faktor, som spiller med. Det er en faktor, som konkret set ikke kan adskilles fra de øvrige. Det drejer sig om jobbenes karakter af at tilhøre kategorien af kvindeerhverv. Kvinderhvervene er karakteriseret ved en manglende professionalisering, d.v.s de har ikke fået tildelt et monopol på en kundskab (10). De indtager generelt en underordnet position i samfundets organisationelle system. Hvad betød nu dette for mødet?

Kvindeerhvervenes underordnede position kan ikke betragtes helt uafhængig af den ovenfor omtalte institutionelle ordning eller arv. Den hidtil gældende institutionelle ordning kan have indvirket på den nævnte posi-

tion. Indeholdte den f.eks. en bekræftelse på underordningen eller forsøgte den at overvinde denne? Kvindeerhvervets position kan heller ikke ses helt uafhængig af de politiske og økonomiske kampe. De igangværende politiske diskussioner og økonomiske besparelser kan have indvirket på den institutionelle arvs aktuelle betingelser og i det hele taget på kvindeerhvervenes fremtidige vilkår. Et spørgsmål er her, om der med de aktuelle politiske og økonomiske kampe fandtes en mulighed for at overvinde denne underordning eller om der blot var tale om en løbende justering af samme.

I efteråret 1988 og foråret 1989 foretog jeg den ovenfor nævnte undersøgelses første interview med dels nogle bibliotekarer og dels nogle kontoransatte. Jeg havde i den forbindelse bl.a. nogle spørgsmål om, hvorledes de så på deres hidtidige erhvervsrolle og hvilke eventuelle forandringer, de mente, den ville underkastes den kommende tid. Det indtryk, som såvel de første som de senere interview fremtil foråret 1991 formidlede, var først og fremmest en usikkerhed om, hvilken rolle, som brugerne, organisationen, staten eller for den sags skyld hele samfundet forventede sig, at de ansatte i erhvervet skulle indtage. De fleste havde fornemmelsen af, at der fandtes idèer fremme om en ny f.eks. teknologisk-inspireret rolle. Nogle var fascineret heraf, mens andre holdt en distance hertil. Teknologien som sådan blev bl.a. beskrevet i form af nogle lettelser i arbejdsprocessen; men dette betød dog ikke, at de pågældende fornemmede sig helt sikre på hvilket indhold, som f.eks. den nye teknik betød for erhvervsrollen fremover. Mange af kvinderne fornemmede, at betingelserne var tilstede for, at man havnede i så at sige en helt tredje rolle, nemlig en, der indeholdte nogle dårligere vilkår end de, man hidtil havde fungeret under.

Debatten i offentligheden om erhvervsrollernes ud- eller afvikling indenfor de to arbejdsområder havde indeholdt den samme usikkerhed, som jeg nu fandt på individniveau. I interviewene angik usikkerheden hvilke forventninger, d.v.s. hvilken fascination respektiv forskrækkelse, der fandtes, og hvilke vilkår, der blev givet af politikken, økonomien samt den institutionelle ordning. Hvorledes hang disse forventninger og vilkår sammen? Diskussionen om udviklingen henholdsvis afviklingen af tidligere arbejdsopgaver og -roller afspejlede på samfundsniveauet en igangværende kamp mellem organisationer og forskellige samfundsinstanser for den endelige afgørelse af de respektive arbejdsområders fremtid. I kvindernes møde med den nye teknik gjorde disse politiske processer og organisationers interesser i tiden sig gældende. Kvinderne bearbejdede under påvirkningen heraf faktorer som erhvervets, arbejdsfunktionens og kønnets position i forhold til de forskellige instanser, som trængte sig på for at bestemme forandringens vej. De politiske og økonomiske kampe i samfundet respektiv de mange visioner om den ny teknologis og organisations mange muligheder var dog vanskelig at holde ude fra hinanden. Det forblev ofte utydeligt for den enkelte, om det var det ene eller det andet, som afstedkom fornyelserne (11).

Det nævnte udgør et samfundsperspektiv for det møde, hvor kvinderne mødte en ny teknologi og organisation. Der er som vist tale om et

møde mellem samfundets udvikling, en institutionel ordning, teknologiske og organisationelle fornyelser og den individuelle kønsprægede refleksion over arbejde og fremtid. I de følgende afsnit samt i kapitel 2 skal det beskrives, hvorledes vi kan arbejde med dette perspektiv i en analytisk sammenhæng.

Udvidelser og afgrænsninger

Vejen frem til den valgte analyseform gik over flere etaper. Af disse blev især to vigtige for den videre arbejdsproces, idet de indebar en udvidelse af min problematik. Begge skal kort omtales.

Som tidligere nævnt havde jeg i slutningen af 1980'erne arbejdet med specifikt den nye teknologi og kvindeerhvervene. Under arbejdet med bla. det beskrevne samfundsperspektiv kom den første af de to etaper istand. Jeg udvidede nemlig da mit emne til ikke kun at handle om computerteknologien men også de organisatoriske forandringer, som fandtes overalt i kølvandet af denne. Nogle af de interviewede havde selv i de første interview betonet betydningen af de organisatoriske fornyelser med henblik på de oplevede forandringer i arbejdsvilkårene. I den senere del af interviewundersøgelsen drejede jeg spørgsmålene over på dette område. De organisationelle forandringer afløste dog ikke teknologien som emne. De to spørgsmål opfattede jeg derimod som uløseligt sammenbundne. Med denne kombination af det teknologiske og organisationelle emne mente jeg længe, at jeg havde passeret en vigtig del af analysens mange forhindringer. Det organisationelle område gav en interessant indfaldsvinkel på en del af den usikkerhed, der fandtes omkring spørgsmålet om fornyelsernes betydning. Det åbnede først og fremmest op for, at jeg kunne arbejde med magtperspektivet. De organisationelle forandringer indeholdte således nogle tråde til makrosamfundets politiske og økonomiske kampe.

Ved denne etape i arbejdsprocessen bestemte jeg mig samtidig for en bestemt afgrænsning af den valgte problematik. Et muligt område, som jeg kunne have taget med i betragtning, men som jeg afstod fra, var kvindernes liv udenfor arbejdssammenhængen. Ved at have inddraget det familiære liv kunne jeg eventuelt have fået belyst forbindelsen mellem kvindekønnet og valget af et kvindeerhverv. Kønsmagtrelationerne på det familiære niveau gentages på interessant måde, når vi betragter kvindeerhvervenes tildelte indhold og position. I interviewundersøgelsen kom jeg dog ikke ind på emnet om disse sammenhænge. Jeg forblev med mine interviewspørgsmål i arbejdslivet. Jeg bedømte i perioden for interviewene, at min tolkning alene havde sine rammer i kvindernes arbejde og erhverv.

Det var først senere i analysen, jeg valgte at gå ind på kønsproblematikken. Med valget heraf startede den anden vigtige etape i min arbejdsproces. Ved inddragelsen af denne problematik blev det muligt for mig at opbygge en efter min mening tilfredsstillende forståelse af kvindernes forhåbninger og skuffelser.

Nogle af kvindeforskningens udgivelser i begyndelsen af 1990'erne om fornyelserne i 1980'ernes arbejdsliv har handlet om f.eks. kvinder i leder- og karrierestillinger eller kvindens vilkår indenfor en ny teknologisk præget type af virksomhed (12). Til forskel fra disse handlede mit materiale om kvinder, der kom fra mere traditionelle og kendte arbejdsområder. Disse arbejdsområder var derudover heller ikke præget i særlig grad af karrieremuligheder for kvinder, snarere tværtimod. Mit materiale havde dog det til fælles med de andre studier, at det også var orienteret mod anpasningsproblemer i forbindelse med arbejdslivsforandringer. De nævnte studier viste, at kønssegregeringen fortsat fandtes trods fornyelsernes mange visioner om det modsatte.

Det blev ved inddragelsen af denne kønsproblematik, at mit eget materiale fik sin endelige form. Kvindernes handlinger blev set i forhold til det arbejdslivsforløb, som har præget kvindeerhvervene gennem de sidste årtier. Kønssegregeringen havde fundets der tidligere og den var med fornyelserne fortsat ikke overvundet. Fascinationen og forskrækkelsen eller tilfredsheden og utilfredsheden i kvindernes svar kunne herved omskrives i termer af forhåbninger og skuffelser, som disse erhverv havde gennemlevet over en længere årrække.

Samtidig med inddragelsen af kønsproblematikken afgrænsede jeg mit emne på tre måder. I min undersøgelse af kvindernes møde med den nye teknik var det for det første hovedsagelig kun kvinderne selv indenfor de nævnte arbejdsområder, som blev interviewet. De konkrete organisationer, som kvinderne var ansatte i, blev ikke undersøgt for hele sit hierarkiske system. De overordnedes delagtighed i mødet kan således ikke i det følgende præsenteres udfra interview med de overordnede selv. Der kan derfor heller ikke gives en selvstændig analyse af de overordnedes handlinger og strategier for et eventuelt indhold af en kønssegregering. Der kan herunder heller ikke redegøres for det andet køns strategier i forbindelse med de teknologiske og organisationelle forandringer. Hovedtemaet var derimod, hvorledes kvinderne selv (set udfra deres eget hierarki) mødte fornyelserne. Støttede kvinderne selv den eksisterende kønssegregering eller forsøgte de at modarbejde denne? Emnet koncentrerede sig m.a.o. om hvorledes kvinderne i typiske kvindeerhverv selv forholdte sig til fornyelserne i 1980'ernes arbejdsliv.

Den anden afgrænsning gælder de pågældende erhverv. I denne afhandling behandles de udvalgte arbejdsområders specifikke indhold kun i den udstrækning, som den konkrete beskrivelse af kvindernes møde behøver. Der focuseres derimod mere alment på deres karakter af at være kvindeerhverv, forstået som en kategori af job indenfor relationen mellem kvinder, samfund og arbejdsorganisation. Der gåes ikke ind på en diskussion af de specifikke arbejdsområders fremtidige indhold og eventuelle muligheder. Der gives ikke nogen bedømmelse af f.eks. den nye tekniks betydning for kontor- og bibliotekarområdets udvikling fremover. Der tales istedet om, hvordan vi skal forstå det møde, der har fundet sted - og som stadig finder sted - mellem på den ene side kvinder i typiske kvinde-

erhverv, som ikke besidder nogen overordnet position i organisationen, og på den anden side den nye teknik.

Den tredje og sidste afgrænsning gælder den nye teknik, forstået som både teknologi og organisation. Heller ikke denne bliver nærmere konkretiseret for sit empiriske indhold. Der tales ikke om, hvad de indførte fornyelser i teknologi og organisation mere konkret bestod i. Empirien er først og fremmest kvindernes forholden sig hertil.

Hovedudgangspunkterne for analysen af mødet er valgt til at være de to kategorier, kvindekønnet og ny teknik. Kønnet repræsenterer for det første kvindeerhvervenes underordning. For det andet pålægges denne kategori også at indeholde en del af den institutionelle ordning eller -arv, som gennem nogle årtier har lagt rammen for kvindernes arbejds- og erhvervsforståelse. Den ny teknik repræsenterer heroverfor makrosamfundets politiske og økonomiske magtkampe samt herunder dele af opbygningen af en eventuel ny institutionel ordning for arbejdslivets fremtidige selvforståelse. Køn og ny teknik skal på denne måde tilsammen udtrykke det samfundsperspektiv, der som ovenfor beskrevet karakteriserede mødet. Ved hjælp af de to kategorier får tolkningen af mødet en slags flerdimensionalitet. Ved disse to udgangspunkter bliver der i det følgende kapitel konstrueret en model for tolkningsarbejdet.

Problemstillingen

Interviewperioden kom ialt til at strække sig fra efteråret 1988 till foråret 1991. Problemstillingen for behandlingen af de indsamlede kvalitative data udfra det ovenfor beskrevne formål skal kort skitseres.

Som nævnt var et centralt spørgsmål hvad det var for forhåbninger, som kvinderne havde ved mødet med den nye teknik, og hvad det var for skuffelser, de samtidig oplevede. Der var dog tale om forhåbninger og skuffelser, som ikke fandtes i nogen umiddelbar formuleret form fra de interviewedes side.

Kvindernes utilfredshed eller tilfredshed kaldes i det følgende for henholdsvis kritikken og samtykket. På et beskrivelsesplan stilles først spørgsmålet om hvilket indhold, som denne kritik respektiv samtykke havde. Hvorledes forholdte henholdsvis kritikken og samtykket sig f.eks. til det hierarki, der fandtes mellem kvinderne?

Kritikken og samtykket vurderes herefter som en form for handlinger. Udfra en handlingsteori skal det udredes hvilket fundament, som disse handlinger havde. Problemstillingen på dette niveau bliver i forlængelse heraf hvilke forskellige handlingsformer, der fandtes indenfor henholdsvis kritikken og samtykket.

Udfra bestemmelsen af disse handlingsformer skal det ovenfor beskrevne samfundsperspektiv inddrages i analysen. Kategorierne køn og ny teknik skal som sagt repræsentere perspektivets flerdimensionalitet for tolkningen af mødet. Ved hjælp af den konstruerede analysemodel betrag-

tes de opstillede handlingsformer i både samfundsstrukturel og historisk sammenhæng. Den tredje og sidste del af problemstillingen er derfor hvilket indhold, som skuffelsen og forhåbningerne kan tillægges, når vi tematiserer de fundne handlingsformer på den nævnte måde.

En kapitelgennemgang

I kapitel 2 beskrives de to hovedudgangspunkter for analysen af mødet. Med køn og ny teknik opstilles rammerne for en samfundsteoretisk tolkningsmodel for dette møde.

I kapitel 3 beskrives valget af metode for såvel undersøgelse som analyse. Desuden beskrives udvalget af interviewede samt de udførte interviews indhold og form. Endelig skitseres valget af fremlægningsform.

Derefter gennemgåes i kapitel 4 mødet på beskrivelsesplanet. Det fremgår her, at mødet først og fremmest var præget af en kritisk forholden sig fra kvindernes side. Der fandtes dog også iblandt en positiv indstilling til forandringerne. I forbindelse med den eksisterende kritik formulerede kvinderne ikke umiddelbart nogen fælles interesse eller strategi overfor fornyelserne. I kapitlet beskrives kritikkens og samtykkets indhold i lyset af det klassemæssige hierarki, som de interviewede kvinder repræsenterede.

I kapitel 5 indledes diskussionen af hvorledes vi skal tolke kvindernes handlinger i form af såvel kritikken som samtykket. Der opstilles i dette kapitel en handlingsteori. Udfra denne præsenteres først en tolkningsmåde, som har været ganske meget anvendt igennem årene i forskellige slags undersøgelser og studier om ny teknologi og organisation. Det er således blevet antaget, at de ansattes reaktion mod teknologiske og organisatoriske fornyelser karakteriseredes ved en revirtænkning. Enhver modstand herfra skulle bunde i et forsøg på beskyttelse af ens eget revir. Udfra diskussionen af denne tolkningsform opstår tanken om handlingsteoriens alternative variant. Det, som kunne se ud som et revirforsvar, handlede eventuelt snarere om udviklingen af nogle individuelle interesser. Kvindernes tilvaretagelse af disse interesser fik dog problemer i forbindelse med de indtrufne forandringer. Denne alternative tolkning diskuteres bl.a. ved inddragelse af det indsamlede interviewmateriale.

I det sidste kapitel 6 bevæger diskussionen sig ind på det tematiske plan. Den tidligere beskrevne forståelse af køn og ny teknik inddrages nu i tolkningsarbejdet. I dette kapitel redegøres der for nogle samfundsmæssige strukturer, der efter min mening alment set har indvirket på kvindernes socialisering til arbejdslivet siden i det mindste 1970'erne og som fremfor alt har betydet en dobbelthed i kvinders omverdensforståelse såvel som i deres strategilægning. Disse strukturer diskuteres og sættes i relation til den organisationelle styring, som kvinderne i arbejdslivet er underlagt. Herudfra betragtes de tidligere opstillede handlingsformer. Handlingsformerne fremlægges som en slags strategier fra kvindernes side (13).

På det tematiske plan fremgår det at kvinderne kunne bruge dele af fornyelsernes idèer for tilvaretagelsen af deres egne interesser. Kvindernes handlinger kan tolkes i forhold til dele af disse idèer. Herved tydeliggøres deres forhåbninger om at overvinde den underordning, som de befandt sig i inden mødet. Den konkrete implementering af ny teknik virkede dog som en barriere mod dette. Heri gemte sig en aktuel skuffelse for kvinderne.

Den tolkning, der påstår, at der var dele af det nye, som kvinderne kunne bruge for tilvaretagelsen af deres egne interesser, udgør et aspekt, som ikke fik tildelt megen plads i 1980'ernes diskussioner om de teknologiske og organisatoriske fornyelser i arbejdslivet. Det blev i 1980'ernes debat diskuteret, om f.eks. fornyelserne alment udgjorde et overgreb mod de ansatte eller om der var tale om en nødvendig udvikling; men man overså, at der var dele af idèerne som kvinderne kunne bruge. Herved forbigik man også at lade kvindeerhvervene fremtræde i diskussionerne som et selvstændigt emne.

Kvindernes kritik var på denne måde ikke kun karakteriseret ved en utilfredshed. Kritikken var også et udtryk for følelsen af en låsning, d.v.s. for oplevelsen af nogle tabte muligheder. Kvinderne var skuffede over, at forhåbningerne ikke blev virkeliggjorte. Dette indhold blev ikke gjort tydelig i de tidligere års beskrivelser. For at få det frem behøvedes et samfundsstrukturelt og historisk perspektiv på mødet.

2 Tolkningens to udgangspunkter

Indledning

Det første hovedudgangspunkt er teknikken. Jeg har valgt ordet 'teknik' til betegnelse for både den teknologiske udrustning og arbejdets organisation. Den 'nye teknik' består således af både de computerteknologiske fornyelser og de i tilknytning hertil indførte organisationsmæssige forandringer (1). De to termer organisation og teknologi kan i praksis vanskeligt adskilles fra hinanden. Organisationen er en kombination af arbejdskraft og teknologi. En organisation er et system af regler, der tilsigter indfrielsen af bestemte mål, f.eks. at få et bestemt arbejde udført (2). En organisering af arbejde og teknologi vil altid indebære forsøget på at styre de indeværende ressourcer samt overtale de implicerede individer og grupper til at følge denne styring. Konstruktionen af organisationen kan således på denne ene side i høj grad være bestemt af teknologien og dens muligheder; men organisationen udtrykker på den anden side også eksistensen af en kontrol til sikring af målsætningens indfrielse. I ordet teknik findes dermed såvel en dynamik mellem teknologi og organisation som det omtalte styringsaspekt overfor de ansatte. Det følgende handler om tolkningen af kvindernes møde med den nye teknik og et af dets to hovedudgangspunkter bliver derfor de nævnte forhold.

Det andet hovedudgangspunkt drejer sig om kvinderne selv. Køn er ikke en entydig kategori. Forskellige klasse- og livssammenhænge differentierer kønnet som emne. Kvinderne, der i 1980'erne i arbejdslivet mødte den nye teknik, havde varierende baggrund for dette. På trods af dette så lægges der i det følgende arbejde alligevel et fælles perspektiv ned over kvinderne. Det påstås nemlig, at visse strukturelle forhold, der prægede samfundet i tiden op til mødet, indebar en bestemt socialisering af kvinderne, der skulle ud i arbejdslivet. På baggrund af de strukturelle forhold fandtes der en institutionel ordning, som udgjorde bestemte normer og forståelsesformer. Socialiseringen var dermed den læreproces, som samfundet generelt bød individet (3). Denne socialisering var i tiden op til mødet kendetegnet ved en dobbelthed eller en ambivalens. Ambivalensen bestod i, at de strukturelle forhold i samfundet på en og samme gang bød på både potentialer for en bedre status i arbejdslivet og begrænsninger i form af en fastholdelse af kvinderne i den underordnede position. Dette udmundede i to typer af omverdensopfattelser, som hver for sig formuleredes i f.eks. kvindepolitiske sammenhænge. Min påstand om denne strukturbaserede socialiserings dobbelthed udgør det andet centrale hovedudgangspunkt for analysen af mødet.

I det følgende kapitel skal der først redegøres for den nævnte ambivalens i socialiseringen af kvinderne til arbejdslivet. Det skal vises, at der

heri ligger nogle centrale forudsætninger for forståelsen af kvindernes møde med den nye teknik. Derefter bliver emnet om den nye teknik taget op. Den ovenfor nævnte opfattelse af teknikken bliver nærmere beskrevet. De to udgangspunkter bidrager tilsammen med en flerdimensionalitet i tolkningsarbejdet. På basis af de nævnte afsnit bliver min tolkningsmodel beskrevet.

Kvinden i arbejdslivet

Fra 1970'erne øgede som bekendt kvinderne sin andel af de erhvervsaktive. Dette skete parallelt med samme årtis udvidelse af den statslige og offentlige sektor. Sektorens ekspansion foregik i høj grad på områder, som blev kvindernes arbejdsfelter. I 1970'erne blev derudover også uddannelserne sat i højsædet. En del af 1970'ernes ekspansion i kvindeerhvervene blev netop godtgjort i et øget antal mellemuddannelser til f.eks. administrationen, sundheds-, social- og kultursektoren. I samme periode foregik en øget centralisering af den statslige og offentlige sektor. Organisationerne havde alment set vokset sig store og med den pågående centralisering videreudvikledes en tendens i organisationerne til at påføre de ansatte forskellige typer af specialiseringer. Kvinderne udviklede således i løbet af 1970'erne i stigende grad sit arbejdsmæssige fundament i en uddannelse eller en specialisering. Fagbevægelsen indtog en central position i styrkeforholdet mellem arbejdsmarkedets parter og samfundet tilkendegavs en almen velfærdsøgning. Indenfor denne periode tiltog også spørgsmålene i den offentlige debat om kvindernes arbejdsvilkår. R.M. Kanter skrev f.eks. i 1975 artiklen "Another Voice", som handlede om kvinders underordnede position i organisationen. Hun stillede her spørgsmålet om, hvilke vilkår den kvindelige stemme egentlig havde (4). I kvindepolitiske sammenhænge argumenterede man for en ligestilling mellem kønnene i organisationen med henblik på ansættelsesvilkår, løn, avancementsmuligheder m.m. Kvinderne kom - i det mindste i debatten - så langt som til at diskutere, hvilke barrierer der fandtes for en forandring heraf.

Indenfor kvindeforskningen har man under de forløbne år diskuteret hvilken betydning, som autoritært hierarkiske og patriarkale magtstrukturer har for kvindernes arbejdsmuligheder, deres -adfærd og -engagement mm. (5). Barriererne findes på alle niveauer, på det overordnede organisationsplan i gennemførelsen af arbejdsdelingen, på et lokalt ledelsesplan ved f.eks udvælgelsen af ansatte, på et interpersonelt plan i f.eks. de ansattes forholden sig til hinanden samt på et personligt plan ved den enkeltes forståelse af sig selv. Man har dog også været opmærksom på forhold uden for organisationen som f.eks. familien, dens struktur og livssituation (6).

Det er derudover blevet diskuteret, hvilke strategier, man skal vælge for at overvinde barriererne. Indenfor arbejdet for ligestilling har der fundets en variation i de eksisterende synspunkter. Variationen har bredt sig ud mellem to opfattelser, hvor den ene anser, at man skal arbejde for

lige vilkår for kønnene, mens den anden mener, at der nødvendigvis må gælde særlige vilkår for kvinderne (7). Den første opfattelse udgår fra, at hvis man garanterer, at der gælder de samme strukturelle betingelser for henholdsvis mænd og kvinder for udførelsen af arbejdet, så er yderligere foranstaltninger ikke nødvendige for opnåelsen af forandring i kvindens placering i organisationen (8). Dette synspunkt antager en universalisme for de eksisterende værdier. Med udgangspunkt i nogle fælles strukturer for mænd og kvinder vil kønnene indtage samme værdisystem. Det andet synspunkt mener derimod, at kvinder er forskellige fra mænd på baggrund af den kønsbundne socialisation, som generelt finder sted i samfundet (9). Der stilles f.eks. i opdragelsessystemet forskellige krav og forventninger til de to køn og hermed udvikler der sig forskelle i kønnenes personlige og sociale karakteristika. Kvinderne udvikler ad denne vej et andet værdisystem end mændene. Der påstås hermed eksistensen af en substantivisme i værdierne. På denne baggrund indtager man opfattelsen om, at kvinderne behøver en særbehandling, hvis man skal opnå en ligestilling. De to strategier kan i forskellige tekster ses opstillet som indbyrdes sammenhængende eller det kan fremgå, at der veksles fra den ene til den anden (10). Såvel de strukturelle betingelser som socialisationen må dog nødvendigvis have spillet ind i udviklingen af underordningen.

Udover at være to forskellige strategier for forandringer ligger der i det nævnte også to måder at forholde sig til sin omverden på (11). Der ligger således heri to forskellige opfattelser af, hvorledes kønnenes arbejdsdeling alment er og bør være. I universalismens variant går kvinden ind og deltager i definitionen af arbejdsdelingen eller konkurrencevilkårene. I substantivismens variant særstiller hun derimod sig selv som kvinde ved enten f.eks. at undvige konkurrencen eller at gå ind i den med specifikke krav i hånden.

Der er flere aspekter af f.eks. 1970'ernes samfund, som har interesse i forhold til en problematik omkring kvinden i arbejdslivet idag. Disse skal betragtes nærmere netop med hensyn til spørgsmålet om henholdsvis strukturernes og socialiseringens betydning for kvindernes underordning. Der er tale om det, som jeg opfatter som strukturelle forhold, der angav en bestemt type af socialisering, som kvinderne bar med sig ind i mødet med teknikken i 80'erne. En del af disse havde fundets siden nogle årtier tilbage, mens andre var af nyere dato.

En central struktur i arbejdslivet var f.eks. organisationernes udviklede funktionsopdelte hierarki. Denne struktur havde udviklet sig op igennem 1900-tallet og funktionsopdelingen afspejlede sig efterhånden ofte i selve afdelingssystemet. Hver afdeling havde sin selvstændighed omkring tilvaretagelsen af sin funktion. De typiske kvindeerhverv befandt sig længst nede i hierarkiet; men selv på dette niveau opnåede man en afdelingsmæssig specialisering.

En anden struktur gjaldt den allerede omtalte udvikling i staten og den offentlige sektors virksomhed i 1970'erne. Staten opsugede som sagt en del af den kvindelige arbejdskraft, der på dette tidspunkt kom ud på

arbejdsmarkedet. Statens ekspansion blev til tider betragtet som kvindens store mulighed på arbejdsmarkedet. Udbygningen af uddannelsessystemet var en del af den statslige ekspansion. I visse af de udviklede kvindeerhverv blev uddannelsen en forudsætning.

Den tredje struktur var fagforeningen. Fagforeningsaktiviteten institutionaliseredes til stor del fra 1950 og i et par årtier frem indenfor det opbyggede centrale forhandlingssystem. Fagforeningerne var den deltagende instans for lønforbedringer. Det var også her arbejdet for en øget professionalisering og dermed en øget social status for visse erhverv baserede sig. Dette gjaldt fremfor alt de erhverv, hvor den formelle uddannelse krævedes. De nyudviklede kvindeerhverv, som havde et fundament i en uddannelse, kom efterhånden med i denne debat.

Den fjerde og sidste struktur udgjordes af samfundets almene velstandsstigning (12). Det skandinaviske samfund oplevede igennem 1900-tallet en almen velstandsøgning. I 1970'erne var dette for en stor del af befolkningen på den ene eller anden måde mærkbar til trods for, at samfundet fortsat var karakteriseret ved en klassemæssig differentiering.

De nævnte strukturelle forhold i 1970'ernes samfund var ikke tilstrækkelige for at sikre kvinderne en overskridelse af den underordnede position i arbejdslivet. Strukturerne var dog heller ikke alene begrænsende i forhold til dette. De strukturelle forhold indebar en socialisering i retning af såvel en selvudvikling som en underordnings fastholdelse. Specialiseringen, uddannelsen, fagbevægelsens position og velstandsøgningen betød kvindernes inddragelse i den universalistiske tankegang, hvor individet alment blev opfattet som bedre stillet i det aktuelle samfund end i det tidligere. Det var udformet som et værdisystem, der antoges som alment gældende. Samtidig indbød kvindernes fortsatte underordning til en fastholdelse af kønnets særstilling. Strukturerne indbød på denne måde til en socialisering, hvor kvinderne forstod sig selv som både deltagende i samfundslivet på lige vilkår med mændene og som en særskilt, underordnet kategori. De strukturelle forholds socialisering betød således en udvikling af de ovenfor nævnte to strategier eller to omverdensopfattelser.

Det som dog ikke er blevet nævnt i ovenstående, men som er vigtigt at få med, er, at i denne samfundsmæssige socialisering for en strategi eller en omverdensopfattelse spillede klassefundamentet en afgørende rolle. Klassefundamentet var afgørende for hvilken type af underordning, der i de konkrete tilfælde var tale om. Det, der forhindrede nogle kvinder i at klatre opad i hierarkiet, var ikke nødvendigvis det, som fastholdte andre i en placering længst nede i hierarkiet (13). Kvinderne var delt op i det mindste i to sociale kategorier, nemlig dels de, som i en positionsløshed ikke havde mange muligheder for at forandre sin situation, og de, der på den ene eller anden måde tilhørte et mellemlag og derfor planlagde at klatre opad i systemet. Valg af strategi eller indtagelsen af omverdenssyn var infiltreret på den ene eller anden måde i denne klasseforskel.

Samfundets strukturelle forhold i tiden op til mødet betød som sagt socialiseringen i retning af såvel selvudviklingens universelle værdier som

underordningens særstilling. 1980'ernes fornyelser i arbejdslivet i form af ny teknik indtraf efter den periode, hvor denne dobbelthed af en forståelse etableredes. I det følgende arbejde skal det tages op, hvordan kvinderne i mødet med den nye teknik bearbejdede denne dobbelthed. Et centralt spørgsmål er, om kvinderne f.eks. kombinerede dobbeltheden på forskellig måde og om sådanne forskelle eventuelt udtryktes i mødet med den nye teknik.

I den senere gennemgang af de nævnte samfundsstrukturelle forholds indvirkning på udfaldet af mødet med den nye teknik er det kvindeerhvervets situation, der focuseres på. Man kan her eventuelt argumentere for, at så længe analysen foregår på et erhvervsniveau, da må situationen være den samme for mændene som for kvinderne. Kvindeerhvervene er dog en størrelse, der her påstås at være blevet bundet til både nogle indrettede organisationelle strukturer og kvindekønnet selv, jævnfør de ovenfor nævnte to strategier. Det er det sidste, der udelukker mændene som genstandsområde for analysen. I det følgende fremlægges der ikke nogen teoretisk sammenhæng for, hvorledes kvindeerhvervet påstås at være forbundet med kvindekønnet. Det er på basis af en påstand herom, at analysen alene handler om kvinderne (14).

Betydningen af det at være kvinde eller mand har altid været under løbende forhandling (15). Kvindeaspektet har haft varierende udtryksformer alt eftersom samfundet har forandret sig. Der stilles stændigt nye anpasningskrav til den enkelte. Kvinderne finder derfor under de nye vilkår til stadighed nye måder at forholde sig til sin situation på eller rettere, der **kræves** nye måder at forholde sig på. Det enkelte individ bearbejder kønnets betydning. Denne bearbejdelse er relevant at betone, når det som i dette tilfælde drejer sig om at tolke nogle kvinders handlinger. Ovenfor blev ambivalensen i kvindernes socialisering til arbejdslivet de senere årtier nævnt. Med denne ambivalens antydes også selve eksistensen af kønsbearbejdelsen. Den beskrevne dobbelthed skal derfor indgå i tolkningsmodellen for den følgende analyse (se figur 1 i dette kapitels sidste afsnit).

Den nye teknik

En teknik, der opfattes som bestående af både teknologi og organisation, vil altid indeholde et styringsaspekt overfor de ansatte. Styringen kan indtage forskellige former. Den kan dels være fysisk i form af tvang og dels være overtalende ved benyttelsen af belønningssystem eller symbolske udtryk. Når den f.eks. er overtalende i sin form, fremgår selve magtperspektivet ikke altid så tydeligt. I det følgende beskrives den nye teknik ikke i f.eks. sin konkrete maskinelle form og dermed heller ikke ved et indhold af fysisk tvang. Derimod tages der et styringsaspekt op, som befinder sig på det mere uklare overtalende niveau. Uklarheden bygger også her - som i det ovenstående om socialiseringen til arbejdslivet - på en dobbelthed; men nu drejer det sig om den måde, man opfatter den nye teknik på. Det skal vises, at præsentationen af den nye teknik bar rundt på en tvetydighed,

som i sidste instans fik nogle ideologiske konsekvenser. Det bedømmes i det følgende som vigtigt, at også denne dobbelthed indreflekteres i tolkningen af mødet.

Forskning om den nye teknik

Fra slutningen af 1970'erne fandtes der i offentligheden en stor interesse for spørgsmålet om de datateknologiske og organisatoriske forandringers rolle i samfundet. Spørgsmålet blev udgangspunkt for flere samfundsteorier. Begreber som f.eks. 'postindustrialismen' blev en udbredt term i det mindste som diskussionsemne. Debatten om den nye tekniks konsekvenser havde i offentligheden tendens til en opdeling i to hovedopfattelser. For et nær 'utopisk' synspunkt var anvendelsen af computerteknologien ensbetydende med social progressivitet, løsning på fejl og mangler, problemer med tidstab m.m. For et mere 'dystopisk' synspunkt indebar anvendelsen derimod en afhumanisering, en styrket skjult kontrol o.lign.

Introduktionen af selve computerteknologien i arbejdslivet i 1980' erne gav starten til en produktion af forestillinger om forandrede arbejdsforhold. Man forestillede sig, at et decentraliseret informationsarbejde ved billedskærmen kunne indebære et mere interessant arbejde og hermed en øget arbejdstilfredshed. Det kritiske modspil lod ikke vente på sig. Man fremhævede heroverfor, at der med den nye teknologi udviklede sig en ny type kontrol med arbejdskraften via det implementerede informationssystem. Virksomheden ville derudover på baggrund af dette informationssystem blive præget af en uoverskuelighed for den enkelte arbejder (16).

Studier af de organisatoriske forandringer indebar fra optimisternes side nogle påstande om, at bureaukratiet nu lykkeligvis kunne udvikle sig fra at være et stift opdelt system til en dynamisk, flexibel, kommunikativ organisation. Fra en anden lejr anså man snarere, at der var tale om en forandring fra nogle stabile organisationer til mere diffuse, ustabile og endog udemokratiske konfigurationer samt at sådanne strukturer sandsynligvis kun kunne overleve i en overgangsperiode (17).

Indenfor spørgsmålet om specifikt kvindens vilkår i organisationen diskuterede man bl.a. om den nye flexible organisation med den mere åbne kommunikation gav kvindelige værdier større fremtræde. Svaret herpå var dog på ingen måde entydigt (18). Kvinders muligheder for en karriere blev også taget op. Man diskuterede, om de strukturelle muligheder herfor var forbedret i de kommunikative organisationer, beskrevet i termer som f.eks. dynamiske netværk, eller ej. Man kunne på den ene side finde, at mulighederne var forbedret, samtidig med man på den anden side måtte pointere, at disse muligheder fortsat byggede på bestemte underordningsforhold (19).

Kvinder og datateknologien var et diskussionsemne, som blev koblet på problematikken om specifikt teknologiens indvirkning. Der kom således påstande frem om, at datateknologien kunne indebære væsentlige forandringer i arbejdsopgaverne indenfor de traditionelle kvindeerhverv og

at dette angik såvel struktureringen af opgaverne, anvendelsen af de ansattes færdigheder som tilvaretagelsen af de hidtil eksisterende arbejds- og erhvervskulturer (20). Andre lagde op til en diskussion om, hvorledes man skulle vurdere den nye teknologi udfra eksistensen af en særskilt kvindekultur. Man diskuterede herunder, hvorledes kvinderne indenfor f.eks. kontorområdet kunne og ville tage imod den nye teknologi sammenlignet med mændene (21). Derudover gik nogle ind på at studere den nye teknik i forhold til mulighederne for at ændre på den traditionelle hverdagsindretning. Man studerede således perspektiverne og konsekvenserne af at flytte f.eks. kontorarbejde ud i hjemmene (22). Spørgsmålene var i denne forbindelse mange. Gav således datateknologien nye færdigheder eller indebar det tværtimod, at man tabte en hidtil usystematiseret 'tyst kundskab' (23)? Var datateknologien uforenelig med en særlig kvindelig kultur eller ikke (24)? Gav det reelt kvinden større eller mindre selvstændighed at kunne udføre et job i hjemmet? Spørgsmålene fik ikke noget endeligt svar. Studierne var alment set præget af stor tvetydighed (25).

Teknologi- og organisationsmetaforerne

I flere af de omtalte studier om ny teknik i samfund og arbejdsliv blev der anvendt en terminologi, som var præget af stor usikkerhed med hensyn til udsagnets empiriske værdi. Dette handler om forekomsten af lingvistiske artefakter, hvormed der menes ord eller udtryk, som sættes ind i sproget for i første omgang at virke metaforisk og handlingsstimulerende (26). Det kan f.eks. være en ny kombination af ord, som indebærer overraskende associationer og som derved er fantasiudviklende. Som tiden går bliver ordet eller udtrykket dog i anden omgang til en accepteret etikette, d.v.s. et udtryk, som fortæller os, hvordan virkeligheden er beskaffen (27). Metaforen har således gået hen og fået status af at være en beskrivelse af omgivelserne, d.v.s. et syntetisk udsagn. Jeg påstår i det følgende, at netop dette skete for udtryk som f.eks. 'arbejdsudvikling' og 'isolering', sådan som de fremstod i de seneste tiårs studier af ny teknik i arbejdslivet. Disse udtryk havde i første omgang en metaforisk status i de utopiske respektiv dystopiske opfattelser om den ny teknologis rolle i det moderne samfund. De fik siden status af at være etiketter, nemlig da de blev anvendt i studiernes konkrete spørgsmål og resultater.

I studier indenfor netop kontorområdet blev arbejdet for f.eks. kontoristen eller sekretæren på grundlag af datateknologiens introduktion spået en ny type af standardisering samt et øget abstraktionsniveau. Man betonede i denne forbindelse f.eks. en mulig udvikling af en relativ stor grad af frihed i arbejdet i forhold til tidligere (28). Ved hjælp af computerne kunne man opnå en øget grad af selvstændighed i forhold til såvel overordnede som øvrige medarbejdere sammenlignet med tidligere. Kontoristen og sekretæren kunne herved selv planlægge sin arbejdsdags opgaver stort set uden andres indblanding. Dette så man som en progressiv udvik-

ling indenfor et af arbejdslivets mange områder.

Samme type af job kunne dog som følge af teknikkens indførelse også beskrives på en helt anden måde. Istedet kunne man gengive et billede af øget fragmentering og isolering blandt de ansatte (29). Visse kontoransatte blev refereret for deres oplevelse af mindsket kontaktomfang og -hyppighed med deres medansatte. Man følte sig m.a.o. ensom som en konsekvens af den tekniske forandring. Dette stod i modsætning til det ovenfor nævnte. For en ordens skyld skal det nævnes, at flere studier rent faktisk angav begge fænomener, d.v.s. både den øgede autonomi og den indtrufne isolering, som konsekvenser af teknikkens indførelse (30). Tvetydigheden forblev dog tydelig.

Studiernes betoning af en øgning i selvstændigheden i arbejdet betød ofte, at man ville beskrive en udvikling i retning af en øget arbejdsudfordring eller et mere spændende arbejde. Øgning i selvstændigheden indeholdte da også i sin positivitet ofte associationer til emner som personlig arbejdsudvikling. Man var fascineret af teknikkens muligheder og så langt så godt. Ordet 'arbejdsudvikling' blev dog efterhånden udtryk for noget mere. Det blev antaget, at arbejdsudvikling var ensbetydende med ordet karriere og at det var den type karriere, de ansatte skulle satse på (31). Man udtrykte fascinationen over teknikkens effekter for samfundet; men man overdrev heri indholdet af et ord som personlig arbejdsudvikling med hensyn til både arbejdsudviklingens forudsætninger og dens perspektiver.

R.M.Kanter havde i 1970'erne talt om, at vi måtte gennemføre nogle strukturforandringer i organisationerne, hvis man skulle få kvinderne til at aspirere for f.eks. en forfremmelse. I slutningen af 1980'erne talte hun om, hvad karriere bestod af. Hun opstillede et begreb om karriere, som hun påstod idag betød helt andre ting end hvad det havde gjort år tilbage. Tidligere havde karriere hovedsagelig betydet, at den ansatte for det første rykkede opad i hierarkiets positioner fra den ene befatning til den anden; for det andet at den ansatte udviklede sin specialist-kompetence og herved fik sin særskilte befatning; for det tredje at den ansatte efterhånden i sin ansættelse øgede sit ansvarsområde og herved med tiden fik del i afkastningen heraf. Idag var karriere dog ikke længere så meget det at følge en bestemt befordringsgang eller øge sit administrative ansvarsområde med nye befatninger eller afkastningsrettigheder som resultat. Det handlede derimod om en blanding af øget ansvar og udviklede specialistkundskaber indenfor de stændigt nye rammer for projekter (32). Mennesket var sin egen virksomhed, også når man indgik i en ansættelse. Ansættelsen var tilstadighed en del af et projekt, hvor man tog ansvar og fremviste sine kundskaber.

Kanter opstillede således et karrierebegreb for 1980'erne, som angav, at en øget selvstændighed i arbejdet var en del af individets karriere (33). Personlig arbejdsudvikling var nu tilstrækkelig for, at man kunne tale om, man gjorde karriere. Karrierebegrebets tilknytning til en ny befatning eller titel hørte en svunden tid til.

Den nye teknik havde betydet opstillingen af metaforer om den individuelle arbejdsudvikling; men metaforen blev efterhånden til en beskrivelse af virkeligheden. Man overdrev så at sige det som i starten havde været en teknik-fascination ved at lade det være udtryk for noget mere end hvad virkeligheden kunne leve op til (34).

Det andet udtryk, d.v.s. oplevelsen af den øgede isolering i arbejdet, havde en reference til, at arbejdskollektivet ville forsvinde og et fællesskab ville opløses. Hermed er vi ovre i den anden kategori, hvor teorierne om teknikkens rolle i modsætning til fascinationen udtrykte noget dystopisk i form af en forskrækkelse. Forskrækkelsen bestod i, at den nye teknik indebar en afhumanisering og herunder netop menneskenes isolering fra tidligere gældende former for fællesskab. I studierne af arbejdslivet blev dette isolerings-aspekt på konkret niveau en etikette på virkeligheden.

Isolering under arbejdsprocessen betød, at arbejdskollektivet havde fået forringede vilkår. Lysgård beskrev kollektivets udvikling i begyndelsen af 1960'erne som udtryk for de ansattes reaktion mod det teknisk-økonomiske system (35). I visse af de aktuelle ny-teknik-analyser kritiserede man derfor isoleringskonsekvensen. Heri lå tanken, at opbygningen af forskansningssystemet blev vanskeliggjort.

Lysgård skrev dog også i 1960'erne, at kollektivet indeholdte det aspekt, at det enkelte individ i kollektivet var forhindret i at stikke hovedet op eller gå foran de andre. Man ventede nemlig på hinanden. Men glemte man nu ikke dette aspekt i studierne af ny teknik? Måske var det snarere dette aspekt der kom frem, når de udspurgte i arbejdslivet talte om, at de beklagede adskillelsen fra den tidligere arbejds- og erhvervsgruppe. Man tolkede det som en isolerings-følelse. Var det ikke istedet udtryk for, at de ansatte følte, de ikke burde gå uden om kollektivet? Det tidligere kollektivs regler virkede fortsat ind på en sådan måde, at undersøgelsernes informanter ikke kunne formulere eller var sig bevidste, om de ønskede en arbejdsudvikling eller ej? Var isoleringsbeskrivelsen således reelt en fuldgyldig beskrivelse af forholdene? Eller var isoleringstermen et udtryk, som ikke dækkede virkeligheden? Var der med andre ord tale om en overdrivelse af teknikkens negative konsekvenser. Man havde således måske ikke i tilstrækkelig omfang forstået den udtrykte ensomhedsfølelse.

Ordene 'arbejdsudvikling' og '-isolering' indeholdte som vist hver på sin måde sine overdrivelser. På denne måde var studiernes resultater i eksemplerne fra første færd styret af et bestemt syn på organisation og teknologi.

I 1980'erne var beskæftigelsen med de computerteknologiske og organisatoriske forandringer til tider holdt meget adskilt. Nogle beskæftigede sig hovedsageligt med det ene, andre med det andet. Organisationsteorien tog sig f.eks. hovedsagelig af organisatoriske fornyelser. Det interessante er, at som for det teknologiske emneområde så var også dette præget af to hovedopfattelser, nemlig en fascination respektiv en forskrækkelse. Fascinationen i organisationsteoriens emneområde kom eksempelvis til udtryk i det, som man mente var en 'god' organisation. I fascinationen an-

vendte man forskellige metaforer for præsentationen heraf og det skal i det følgende påstås, at de tilsammen udgjorde et slags idèkompleks.

Der har i de sidste ti til femten år været et bredt spektrum af termer, som har været anvendt retorisk for præsentationen af dette idèkompleks og som fortsat benyttes hertil. Der har fundets en stor enighed om, hvad den 'gode' organisation var (36). De 'gamle' organisationer var nogle 'statiske hierarkier', hvorimod de nye var 'dynamiske netværk'. Der har fundets forskellige termer, som har skullet være en slags bestemmelse af denne 'nye' organisationsform, som f.eks. 'decentralisering' (37), 'den nya företagsledningsstrategin' (38), 'optimizing the corporate actor's internal structure' (39), 'deregulation and debureaucratization' (40), 'the bureau-shaping model' (41), 'the relevant decision-making unit' (42), 'fleksible produktionssystemer' (43), 'human resource-management' (44) eller organisationen med 'the unblocking communication'(45).

I de anvendte metaforer lå der først og fremmest en idè om en forandring af organisationernes styremetode. I 1980'erne blev denne forestilling lanceret i bøger og andre medier. Det udgjorde et idèkompleks netop på grund af dels de mange forskellige termer eller metaforer for en og samme sag og dels de helt forskellige sammenhænge, som denne idè blev introduceret i. Den megen omtale af idèen syntes til tider i sig selv at have været incitamentet til foretage forandringer rundt omkring på arbejdspladser.

Forskrækkelsen omkring det nævnte idèkompleks kom bl.a. frem i betoningen af, at der med dette først og fremmest var tale om en samling idèer og disses manipulative virkning. Fra kritisk hold fremhævede man et aspekt, som man omtalte som anvendelsen af ideologiske styreformer (46). Omtalen af nye lederroller, organisationskultur, kvalitetscirkler m.m. var en del af dette, mente man. Man diskuterede i forlængelse heraf manipulationens effekt i form af en eventuel svækkelse af arbejderkollektivet (47). I Brulin 1989 opstilles f.eks. tesen, at forandringerne i organisationsformen idag skulle ses som en del af den politiske korrespondence mellem arbejdsgiver og fagforening. Forandringerne var udfra dette først og fremmest arbejdsgivernes udspil. En relevant antagelse for dette udspils karakter, mente han, var, at de ansatte blev tiltrukket af de nye idèer. Brulin tog udgangspunkt i denne antagelse og undersøgte om konkurrencen om de ansattes gunst fra arbejdsgiver- og fagforeningssiden fandtes. Han mente tildels at få bekræftelse på dette. Både arbejdsgivere og fagforening syntes i visse tilfælde at være aktive på dette punkt. For Brulin var det centrale spørgsmål om der som følge af forandringerne fandtes en mindskning blandt de ansatte i kollektivtilknytningen. Dette kunne betyde enten en øget individualiseringstendens eller udviklingen af en anden type kollektiv, f.eks. et virksomhedskollektiv.

På organisationsområdet var der en tendens til at opfatte organisationsteori ikke som en model men som en egentlig teori. Der fandtes til tider en kløft mellem, hvad der var metaforernes vision og hvad der var den strukturelle virkelighed. Også her blev metaforerne til etiketter (48). Spørgsmålet var, om man således overhovedet kunne bedømme dynami-

ske netværks indflydelse for f.eks. kvinders vilkår i organisationen uden at man havde faste kriterier for, hvornår man kaldte en konkret organisation for et netværk. Det skal nedenfor omtales, at denne usikkerhed i anvendelsen af metaforerne indebar et problem. Usikkerheden i anvendelsen af metaforerne var en repetition af den usikkerhed, der fandtes på såvel individ- som samfundsniveau omkring klarlæggelsen af, om det var de politiske og økonomiske magtkampe eller visionerne om den nye tekniks mange muligheder, som foranledigede fornyelserne. Denne usikkerhed lagde grunden for det, som kan kaldes for retorikkens ideologiske tendens.

De kønsideologiske aspekter

Præsentationen af såvel en fascination som en forskrækkelse omkring teknologi og organisation var som ovenfor vist præget af retorik. For mig at se fandtes der i forlængelse af metaforanvendelsen en ideologisk tendens, hvor 'ideologi' forstås som en fordrejning af virkelighedens forhold.

Retorik betyder talekunst, d.v.s. kunsten at vælge de metaforer, som ved at påpege ligheder kan virke som en vision og fantasiæggende for tilhørerne. Begrebet har dog i nyere kommunikationsteori yderligere fået tillagt betydningen at kunne styre kommunikationen (49). Der findes heri en mulighed for at gå fejl af retorikken og istedet havne i betydningen at tvinge andre til at indtage ens virkelighedsbillede (50). Anvendelsen af metaforerne kan nemlig overdrives, så karakteren af metafor forsvinder. Johan Asplund har talt om eksistensen af den udsporede metaforiske vision (51). Hermed forstår han situationen, hvor taleren får bekræftet sin vision, hvor som helst vedkommende retter blikket. Den udsporede metaforiske vision er ikke bare udsporet, fordi den anvender metaforerne udover bristegrænsen; men den tilintetgør disse metaforer. En metafor er at skille noget ud fra noget andet, men den kan ikke være altomfattende. Fastholder man alligevel den metaforiske vision i forhold til alt andet, gør man denne imperatorisk (52). Hermed er vi ovre i den situation, hvor man har til hensigt at styre kommunikationen.

I løbet af 1980'erne kom man ind på, at analyser af forandringer i arbejdslivet kunne indeholde f.eks. en kønsideologisk dimension (53). På samme måde som med de lingvistiske artefakter lå der i denne kritik påstanden om, at virkeligheden blev beskrevet i de metaforiske udtryk. Man påstod derudover fra kritikkens side, at man herved neglicerede nogle strukturer, der var essentielle for kvindernes situation i arbejdslivet. Det var det sidste, som indebar de udsporede metaforer og som gav analysen dens ideologiske karakter. Problemet skal forklares nærmere.

De fleste industrialiserede lande har et kønsopdelt arbejdsmarked. Kvinder dominerer indenfor bestemte arbejdsområder, som ofte er jobfunktioner, som har færre hierarkiske opstigningsmuligheder end hvad der findes på mændenes fagområder. Kvinderne tenderer at blive koncentreret på bestemte niveauer indenfor disse områder (54). Uanset årsagerne til

dette, så blev der i 1980'erne stillet spørgsmålet om den nye teknologi eventuelt kunne ændre på disse forhold. I visse tekster om f.eks. kontorsområdet kunne man se beskrivelser af "kontorsfolket", der ikke længere kun indeholdte den traditionelle opdeling mellem på den ene side de specifikke kvindeerhverv som sekretærer og kontorister og på den anden side de mandlige chefer og overordnede (55). Arbejdsområdet prægedes nu af en yderligere distinktion. Kontorsfolket bestod i 1980'erne af dels en betydelig skare af "nomader", hvis skrivebord ikke nødvendigvis bare befandt sig på kontoret, og dels kontorets "kärntrupper", som derimod befandt sig der hver dag (56). Det var sådanne typer af beskrivelser, som blev kritiseret for at tendere til at overse de eksisterende problemer med kvinderne i de underordnede positioner. Beskrivelserne gav nemlig let indtryk af, mente man i kritikken, at der var tale om det nye åbne og mobile kontor (eller samfund) med de nye muligheder for individuel succes. Teknikken var i en sådan type af præsentation omgærdet af en ideologisk dimension (57).

En ting var således spørgsmålet om teknikken havde ændret noget ved kvindernes traditionelle underordnede positioner eller den ikke havde det. En anden ting var, om beskrivelserne uafhængigt af de indtrufne forandringers karakter gav indtryk af, at der VAR sket forandringer. Styrede man således kommunikationen derhen, hvor man selv ville have den? Var der m.a.o. tale om kønsideologiske beskrivelser?

Indledningsvist blev der talt om en tvetydighed i undersøgelsesresultater i området for den nye teknik. Dette gav anledning til bl.a. at tale om anvendelsen af metaforer i præsentationen af emnet. Metaforerne forblev dog ikke altid metaforer; istedet kunne de fremtræde som etiketter. Retorikken bar heri på risikoen for at havne i en ideologisk præsentationsform. Forekomsten af de udsporede metaforers visioner i beskrivelser af såvel organisationer som arbejdsområder indebar et styringsaspekt. Med den ideologiske form forsvandt det retoriske træk og erstattes af den imperatoriske tendens. Lanceringen af den nye teknik kunne derved istedet være karakteriseret ved en styring og forsøgsvis overtalelse af sine tilhørere.

Tolkningens flerdimensionalitet

Flere, der arbejdede med problematikken om ny teknik i arbejdslivet, erkendte, at den fremkomne tvetydighed i resultaterne nødvendiggjorde nogle overvejelser om fremtidige studiers undersøgelsesoplægning. Der forekom flere forslag til hvorledes, man skulle overvinde tvetydigheden. Et af dem var, at man fremover måtte arbejde med en periodisering, når man ville tale om, at noget var under 'udvikling'. Ved hjælp af en periodisering begrænsede man undersøgelsernes udsigelseskraft. Påstandene om en udvikling relativeredes på denne måde (58).

Et andet forslag fremhævede, at studier af computerteknologien fremover måtte være meget nøje med at opregne de eksisterende baggrundsvariabler, som man arbejdede med. Flere havde begået den fejl, mente man, at

arbejde med et kausalt forhold, hvor f.eks. teknologien alene var den uafhængige variabel. Flere konkluderede på denne måde, at enhver analyse af den ny teknologis implikationer for arbejdslivet nødvendigvis måtte indregne i sine resultater det hierarki, den arbejdsdeling samt de magtrelationer, som fandtes i tiden inden teknologien kom ind i billedet (59). Man konkretiserede herunder hvilke faktorer, som man anså havde indflydelse på teknikkens implementering. Man talte om betydningen af f.eks. de økonomiske konjunkturer, lederskabets indstilling til den nye teknik, de allerede eksisterende målformuleringer i form af bl.a. statslige og kommunale krav, eksisterende erhvervskulturer i organisationen m.m. (60).

Metaforerne udgjorde dog som vist endnu et problem. Dette forblev dog stort set ubehandlet. Selve fremkomsten af diskrepansen mellem fascinationen og forskrækkelsen afhang vel at mærke bl.a. af, at de, der præsenterede den nye teknik, ikke sammenholdte teknologi og organisation i et fælles begreb. Det naturvidenskabelige fundament for systematisering af arbejdet og dets elementer har ellers gennem samfundshistorien indebåret, at innovationer har drejet sig om såvel teknologisk udrustning som organisation (61). Vi må idag på den ene side erkende, at teknikken er en konkret maskine. I forbindelse med computerteknologien er denne maskine til og med et medium. Datamaskinen formidler kommunikation og information. Den kan herved åbne op for forestillinger om en organisation af åben kommunikation. På den anden side må vi også indse, at teknikken indeholder en faktisk organisation og denne lægger relationer både til den konkrete maskine og til nogle af samfundets øvrige strukturer. Teknikken er på dette andet punkt knyttet til samfundet som system (62).

Som medium kan datateknologien øge formidlingsgraden af f.eks. information. Den åbner op for f.eks. forandrede informationsmuligheder. Det er heri, at tanken om den nye teknologi's arbejdsudviklende karakter har sit fundament. Dette kan på sin side være en forklaring til, at man kan fascineres af teknikken. Samtidig er den indkoblet i det, som ovenfor benævntes som systemet. Den låser med andre ord på samme tid anvendelsen inde i bestemte strukturer. Dette kan være udgangspunktet for en opfattelse om, at isolering er den væsentligste effekt af teknikkens implementering. Dermed er der også givet en mulig forklaring på, at teknikken giver forskrækkelsen (63). Teknikken er ikke nogen selvklarhed; men den kan i sin organiserede form være både et politisk og intellektuelt problem (64). Den kan hverken siges at være ond eller god; men den må, som Berner 1981 har udtrykt det, nødvendigvis blive modsigelsesfuld i sine effekter på såvel økonomi som samfundsstruktur.

Forandringerne omkring den nye teknik må også i praksis opleves mangetydigt. Det enkelte menneske må ved introduktionen af den teknologiske udrustning og de organisatoriske forandringer kunne formidle forskellige grader af både forventninger og forskrækkelse på en og samme gang. Det enkelte individ kan befinde sig i dette forståelsesdilemma ved opgaven at skulle bedømme fornyelserne. Når vi taler om kvindernes møde med den nye teknik, skal selve mødet forstås som en åbning for, at

dette forståelsesdilemma gives en plads i tolkningen af kvindernes handlinger ved implementeringen af den nye teknik. Den nye teknologi og det organisationelle idèkompleks udtrykte et medium for alverdens kommunikationsmuligheder. Dette fandtes først og fremmest formidlet i metaforernes visionære form. Anvendelsen af metaforerne gled samtidigt over i en mere eller mindre tilsigtet form for styring og overtalelse af omgivelserne med hensyn til accepten af et bestemt virkelighedsbillede. Visionen og virkeligheden var dog ikke nødvendigvis sammenfaldende. Ved mødet med den nye teknik gik kvinderne ind i denne tvetydighed af både muligheder og begrænsninger, motivation og tvang.

Dette leder hen til at genoptage den i et tidligere afsnit beskrevne situation, som kvinderne befandt sig i på baggrund af de samfundsstrukturelle forholds socialisering. Kvinderne havde gennemgået en socialisering, der gik i retning af både en selvudvikling på basis af et værdisystem, der forstod sig selv som universelt, og en særstilling, som nødvendiggjordes af en underordnings fastholdelse på baggrund af køn. Ved mødet med den nye teknik kombinerede kvinderne på forskellig måde disse to omverdenssyn og denne kombination var selv påvirket af teknikkens beskrevne tvetydighed. Det er dette, som i det følgende arbejde bliver opfattet som en flerdimensionalitet. Mødet var således præget af flere facetter. Den nedenstående figur er konstrueret på baggrund af den betydning, som jeg tillægger henholdsvis den nye tekniks og arbejdslivssocialiseringens karakteristika. Man kan kalde det for det flerdimensionelle forståelsesdilemma (figur 1).

Forståelsen af den nye teknik

Forståelsen af køn	Teknologiske og organisationelle fornyelsers muligheder	Den samfundsorganisationelle låsning
Universelle værdier for kvinder og mænd	(a) En fremskridtstro i nuet	(c) Oplevelsen af en modsætning mellem en kønsneutralitet og umuligheden af forandringer i kvindernes organisationsposition
Kvindens særart	(b) Fremskridtet kommer, når kvinden får tilgodegørelser for sin særstilling	(d) Noget, der nærmer sig en bekræftelse på fremskridtets umulighed

Figur 1. Det flerdimensionelle forståelsesdilemma

Resultatet af flerdimensionaliteten bliver i modellen fire hovedkategorier af handlinger. I den første kategori (a) får opfattelsen af de universelle værdier for både mænd og kvinder yderligere styrke ved indsigten i den nye tekniks mange muligheder. Man ser ikke her nogen begrænsninger for, at de aktuelle forandringer kan betyde andet end fremskridt, d.v.s. det er forandringer som opløser den hidtil underordnede position i organisationen. Udtrykket 'i nuet' betyder, at der aktuelt set ikke opleves nogle barrierer herfor. I den anden kategori (b) er man fascineret af teknikkens muligheder, men man indser samtidig at man er kvinde og som sådan særstillet fremskridtets muligheder. Forandringerne kan først blive et fremskridt i tilfælde af, at kvinder får en særbehandling. I den tredje kategori (c) udgår man fra, at der findes universelle værdier for kvinder og mænd. Forandringernes karakter af fremskridt menes ikke at støde på noget problem i forhold til kønsproblematikken. Det er derimod samfundsorganisationelle instanser eller den enkelte virksomheds organisation, som opleves at lægge begrænsninger herfor. Situationen må således i sidste instans opleves at være modsætningsfyldt. I den fjerde og sidste kategori (d) er det både kønnet og samfund respektiv organisation, som forhindrer, at forandring-

erne er et fremskridt. Kvinderne får så at sige her næsten en bekræftelse på det umulige i at ophæve den underordnede placering, som de indtager i organisationen.

Den opstillede flerdimensionalitet med de udskilte typer af handlinger udtrykker modellen for den tolkning, som mit indsamlede interviewmateriale om kvinders møde med den nye teknik i de følgende kapitler underkastes. Jeg har valgt at lade samfundsperspektivet for mødet komme til udtryk i analysen gennem denne model. Dette fremgår af det senere kapitel 6. Forinden skal dog for det første metoden for undersøgelsen og analysen beskrives og for det andet mødet på et beskrivelses- og et handlingsteoretisk plan fremlægges.

3 Metode for undersøgelse og analyse

Undersøgelsens metode

For at opfange hvordan de ansatte bearbejdede de forandringer, som arbejdslivet bød dem, anså jeg det for lempligt at lade historien, som de selv berettede den, udgøre grunden i det empiriske materiale. Jeg anvendte mig derfor af interviewmetoden gennem hele undersøgelsen.

Med de omtalte interview i 1988 og 89 var jeg kommet ind på nogle personalegrupper, som jeg siden holdt fast i for yderligere interview. Jeg supplerede siden mængden af informanter med ansatte fra også andre arbejdsgrupper. Alle de interviewedes arbejdspladser befandt sig indenfor en og samme kommune i Sverige.

Interviewene foregik sammenlagt fra efteråret 1988 til foråret 1991 (se appendiks A). Først var det nogle bibliotekarer på et bibliotek, som interviewedes. Dernæst var det nogle kontoransatte. Disse var dels lønassistenter og dels kontorister fra et posthovedkontor. I efteråret 1989 indledtes derudover nogle interview med ansatte fra administrationen indenfor den kommunale forvaltning. Postkontorets grupper interviewedes igen i samme efterår. Flere bibliotekarerne blev interviewet i slutningen af 1989. Nogle fra de første grupper blev atter interviewet i efteråret 1990. Herunder blev antallet af interviewede fra den kommunale forvaltning udvidet. Endelig blev to lønassistenter fra den kommunale forvaltning, som var placeret på det centrale bykontor, interviewet i foråret 91. Interviewene foregik med udgangspunkt i nogle på forhånd planlagte spørgsmål (1).

Interviewperioden strakte sig som vist over en periode på mere end to år. Besøgene på de ialt tre virksomheder var fordelt henover årene fra 1988 til 1991, således at biblioteket studeres fra 1988 til 89, hovedpostkontoret fra 1989 til 1990 og den kommunale forvaltning fra 1989 til 91 (se appendiks A). De lange perioder var formålstjenligt i sig, idet implementeringen af computerteknologi og organisatoriske forandringer på de ialt tre arbejdspladser var en ganske tidskrævende proces. For alle tre virksomheder var fornyelserne sat igang mellem 1985 og 1987 og for ingen af de tre kunne man i 1991 sige, at processen var fuldtud afsluttet.

Alle blev interviewet individuelt. For interviewene fra 1989 gælder der en særlig anmærkning. De to grupper fra postkontoret blev som sagt første gang interviewet i foråret 1989 og heri var indkluderet en slags gruppeinterview. På dette tidspunkt var vi to, som arbejdede med opgaven. Disse indledende interview blev i sin skriftlige bearbejdning udgangspunkt for en diskussion om emnerne computere og arbejdslivet, samarbejde i arbejdet under anvendelse af computere, computerkultur m.m. Arbejdet resulterede i en omarbejdelse af spørgeskemaet. Med den nye liste af spørgsmål mødte vi atter en gang under året 1989 de interviewede fra

postkontoret. Disse møder bestod som sagt af en blanding af gruppe- og individuelle interview. Det efterfølgende interviewarbejde i såvel 1989 og 1990/1991 stod jeg selv for.

Hvert interview tog omkring 1 time. Interviewene byggede på et forudopstillet spørgeskema. Registreringen af den indsamlede viden foregik ikke ved anvendelsen af båndoptager. Dette var først og fremmest på grund af de interviewedes modstand hertil. Flere udtrykte, at de ved en båndoptagers nærværelse ikke følte sig trygge på baggrund af arbejdspladsens lidt urolige stemning i anledning af den eksisterende kritik af forandringerne. Registreringen af svarene foregik derfor istedet ved udfyldelsen af et spørgeskema suppleret med væsentlige kommentarer og problemformuleringer. Der blev efter hvert interview skrevet en rapport, som var en repetition af den interviewedes svar og problemstillinger samt for mig et referat af den indsamlede viden.

Udviklingen i valget af spørgsmål under interviewperioden kan kort groft skitseres. Betragter man perioden fra 1988 til de senere interview i slutningen af 89 til foråret 1991 bevæger spørgsmålene sig fra at handle i stort omfang om ny teknologi til senere mere at angå de organisatoriske forandringer. Interviewene i 1988-89 var indholdsmæssigt set præget af spørgsmålet om de ansattes forholden sig til implementeringen af computere i arbejdsprocessen. Emnet blev uddybet ved spørgsmål om personernes eventuelle oplevelse af gruppesamhørighed eller individorientering i arbejdssammenhængen og herunder graden af selvstændighed i arbejdets udførelse samt graden af samarbejde med kolleger i løbet af en arbejdsdag. Endelig blev der talt om de interviewedes uddannelse, de forventninger som man fik igennem denne uddannelse, samt hvorledes man så på eventuelle nye kvalifikationskrav.

De efterfølgende interview i slutningen af 1989 og derefter var i sit indhold som sagt yderligere rettet ind på de ansattes oplevelse af de organisationsmæssige forandringer. Det angik fortsat for det første spørgsmål om i hvilken udstrækning personerne var tilknyttet gruppen af gamle eller nye kolleger samt den eventuelt forandrede grad af individorientering i arbejdssituationen. For det andet domineredes listen af spørgsmål om de eventuelt oplevede muligheder for arbejdsudvikling, nye arbejdsopgaver samt hvilke barrierer man mente, der fandtes på dette område.

De interviewede

Som sagt arbejdede jeg i undersøgelsen videre med de arbejdsområder, som de første interview havde ledt mig ind på, nemlig kontorområdet og bibliotekarerhvervet. Kontorområdet fik dog i mit materiale tilført en indretning, som viste sig at blive ganske vigtig for analysens opbygning. En del af de interviewede fra kontorområdet havde en form for intern kontoruddannelse. Mængden af interview fra området suppleredes nu med interview af kontorarbejdende, som havde en ekstern pædagogisk uddannelse

som grundlag for sit arbejde. Den formelle uddannelse versus den interne kontoruddannelse bliver i de senere kapitler taget frem som en væsentlig distinktion.

Konkret set kom interviewene til at dække fagområderne lønadministration, renskrivning og sagsbehandlerarbejde i den kommunale forvaltning samt biblioteksarbejde. Alle havde på arbejdet fået introduceret computerteknologien, fået computeren ind på skriveborderne samt oplevet organisationelle forandringer. Som antydet i kapitel 1 havde der derudover indenfor både kontor- og bibliotekarområdet lydt flere tanker om nødvendigheden af i et vist omfang at forandre erhvervsrolle og arbejdsopgaver på baggrund af bl.a. påstande om arbejdsløshedstruslen indenfor områderne.

Kontorarbejdet blev repræsenteret af for det første seks lønassistenter (alle kvinder) samt fire kontorister (tre kvinder og en mand) fra et hovedpostkontor og for det andet af seks lønindberettere og to lønassistenter (fem kvinder og tre mænd) fra en kommunal forvaltnings kontorer. To af disse kvinder havde kun arbejdet på stedet 1 til 1 1/2 år inden, at interviewet udførtes, mens de øvrige havde arbejdet der i betydelig længere tid.

Kontorområdet repræsenteredes yderligere ved ni uddannede, syv børnehavepædagoger, en fritidspædagog, en socionom, (otte kvinder og en mand), som arbejdede med børneomsorgssektoren, dens administration og udførende policy indenfor den kommunale forvaltning. Heraf var to af kvinderne ankommet kun 1 1/2 år inden, at interviewet udførtes. Resten havde arbejdet der i længere tid. Disse ni uddannede kategoriseres i det følgende som sagsbehandlere. Derudover var der tale om ti bibliotekarer (otte kvinder og to mænd) fra et større hovedbibliotek. Ialt var det tredive kvinder og syv mænd fra de nævnte arbejdsområder, som deltog. Når det gælder alder var tre af kvinderne under eller omkring 25 år, resten over.
De skiller sig som vist ud fra hinanden, hvad angår uddannelse og uddannelsesgrad. Denne forskel går til en vis grad igen, når man ser på personernes position i organisationens formelle hierarki. De uddannede indtager en position længere oppe i hierarkiet end de kontoransatte. Indenfor disse to grupper af respektivt eksternt og internt uddannede findes der dog yderligere en positionsopdeling. Nogle indenfor hver gruppe har opnået en forfremmelse i forhold til andre indenfor samme arbejdsområde. Dette gælder grupperne af lønassistenter samt de ni sagsbehandlere.

De interviewedes arbejdsområde adskiller sig desuden fra hverandre med hensyn til arbejdets grad af myndighedsudøvelse. Det sidste kan således kun siges at gælde for de ni sagsbehandlere. Derudover er deres arbejde rettet mod forskellige instanser, d.v.s enten mod en institutions kunder eller mod øvrige ansatte. De udfører dog fremfor alt alle en form for service. Servicebegrebet har i en ti-år tilhørt bl.a. kontorområdet i såvel den private som offentlige sektor. De adskiller sig desuden fra hinanden med hensyn til organisationel sammenhæng, idet visse arbejder under et statsligt foretagende, mens de øvrige af de interviewede er ansatte under en kommunal organisation. Man kan måske kalde disse tre sidstnævnte punkter for kategorien for 'forskellig arbejdsorientering på baggrund af arbejds

indhold'. Ved en sådan benævnelse er der dog fare for at overse nogle eventuelle væsentlige forskelle i de magtdomæner, som findes indenfor arbejdsområderne m.h.t. både organisationens relation til de ansatte og de ansattes relation til brugerne.

De skiller sig som nævnt udfra hinanden, hvad angår køn. Dette behøver en yderligere kommentar. Der er som vist syv mænd blandt de interviewede. Mændene er på baggrund af det nævnte i kapitel 2 ikke umiddelbart informative, når det gælder kvindekønnets møde med den nye teknik. Interviewene er derudover ikke på nogen måde bygget op omkring målet at ville sammenligne kønnene i deres møde med teknikken. Mændene har dog på linje med kvinderne været informanter om, hvordan man organisationelt set indenfor nogle kvindeerhverv oplevede de pågående fornyelser. Den ene del af forståelsesdilemmaet, nemlig dobbeltheden omkring den nye teknik, må på det organisationelle niveau henregnes til såvel kvinder som mænd. Det må derimod udfra den beskrevne strukturelle socialiserings dobbelthed bedømmes umuligt, at mændene går ind i mødet på samme måde som kvinderne. Det blev nævnt i kapitel 2, at kvindeerhvervene i den følgende analyse påstås at være blevet bundet ikke kun til nogle organisationelle forhold men også til kvindekønnet selv. Det er på grundlag af denne sidste påstand, at det følgende tolkningsarbejde af mødets udfald alene kredser omkring kvinderne. Mændene er således taget ud af analysen. De var informanter under mit arbejde med at indhente oplysninger om de respektive arbejdspladser; men de indgår ikke i tolkningen af mødet.

Analysemetode og fremlægningsform

I analysen vælger jeg at klassificere visse fænomener i empirien under en og samme kategori. Andre er blevet bedømt at være forskellig herfra. Visse synspunkter blandt kvinderne klassificeres på et beskrivelsesplan som en kritisk forholden sig til fornyelserne, andre som et samtykke. Denne procedure gentages på dels et handlingsteoretisk plan, hvor sorteringen begrundes med en bestemt handlingsteori, og dels et tematisk plan, hvor forskellene og lighederne finder sin begrundelse i en samfundsteori.

Teksten er i det følgende opbygget som en afspejling af denne analyseproces. Analysen foregår på de nævnte tre planer. På det første er interviewmaterialet blevet underkastet en konkret bearbejdelse. På det andet diskuteres tolkningen af handlingernes sociale betydning i forhold til mødet med den nye teknik. Endelig på det tredje plan bevæger analysen sig ind på et mere abstrakt plan, hvor mødet tematiseres strukturelt (2).

Arbejdet på beskrivelsesplanet er indledningen på de efterfølgende refleksioner under de øvrige niveauer. Arbejdet er på dette første plan min gengivelse af indholdet i de udførte interview. Det er besnærende at kalde det for den umiddelbare beskrivelse af mødet, men heri ligger faren for at overdrive umiddelbarheden. Som for de senere analyseniveauer finder der også her en vis tolkning sted. Det er mig, der på basis af min tolkning af

de interviewedes svar har lagt dispositionen for denne første beskrivelse af mødet. Som sådan er det også i høj grad mig, der styrer det, som man kan konkludere heraf. Det er klart, at man skal være sig bevidst om dette.

Der anvendes ikke nogen citatteknik i fremstillingen af materialet med undtagelse af nogle ganske få steder. Dette bunder dels i den måde, som interviewene er udført på, jævnfør dette kapitels indledende afsnit, og dels mit personlige syn på inddragelsen af citater i en tekst. Anvendelsen af citater i teksten formidler ofte det indtryk, at læseren hermed kan deltage i tolkningsprocessen. Teksten kan dog både blive mere møjsommelig at læse og forfejle i det nævnte indtryk. Citaterne vil altid i sin udvælgelse være underkastet en tolkningsproces. De vil altid være taget ud af en større sammenhæng. Selve samtaleemnet, mimikken, gestus'en m.m. vil ikke direkte kunne aflæses af teksten. Med placeringen af citatet i teksten dirigerer man ordene videre i den retning, man selv ønsker. Et citat vil på denne måde altid kun være et svagt bevis for de pågældende påstande.

Jeg har forsøgt at indskrive nogle af de ansattes udtalelser i mit eget anvendte sprog i teksten. Valget af disse udtalelser er selvfølgelig en del af mit tolkningsarbejde. Det er klart, at det er vanskeligt for læseren at afgøre, hvornår der indgår en af de ansattes udtalelser og hvornår der ikke gør dette. Grænsen imellem mit og de interviewedes sprog vil på denne måde være flydende. De samme vilkår gælder som for citatteknikken. Som for citatet følger ikke sprogudtrykkenes sammenhæng med. Selv anser jeg, at indskrivelsen af nogle udtalelser i selve tekstens sprog bidrager til såvel forskerens som læserens indlevelse i den pågældende arbejdskultur.

Jeg har valgt at supplere min beskrivelse af mødet med notehenvisninger til andre studier, der har draget nogle lignende bedømmelser. Disse henvisninger forekommer løbende i den del af beskrivelsen, der foregår på det konkrete plan. Denne supplering sikrer ikke på nogen måde en form for objektivitet i min beskrivelse, men den giver punktvis en bredde i beskrivelsens udsagn.

Det næste niveau i analysen udgør som sagt handlingsplanet. Dette er et diskuterende plan. Her stiller jeg nogle spørgsmål, som for mig er essentielle at få diskuteret, hvis man skal kunne bevæge sig videre i analysen. Her tydeliggøres der forskellige tolkningsmåder i relation til interviewmaterialet. Fundamentet for handlingerne fremlægges som sagt her.

Beskrivelserne af kvindernes kritik respektiv samtykke bliver på dette niveau udfra den valgte tolkning udtrykt i en række handlingsformer. Der træffes således her et valg af begreber, som skal tale for tolkningen af kvindernes subjektive formuleringer. På dette niveau bliver kvinderne på trods af deres forskellige arbejdspladser og dermed forskellige organisationelle sammenhænge til et slags 'speech community', som beskrives ved de af klasse- og kønsstratifieringen disponerede handlingstyper (3).

På det tredje og sidste niveau i analysen, d.v.s. tematiseringsplanet, bliver mødet sat ind i sin strukturelle helhed. Analysen arbejder videre på konklusionen fra kapitlet om handlingsplanet. En af tolkningsmåderne får herunder yderligere støtte ved inddragelsen af en samfundsstrukturel

sammenhæng. På dette såkaldte diskursive niveau fremgår det beskrevne mødets flerdimensionalitet.

Tolkningsprocessen for et indsamlet empirisk materiale kan afsløre sig i et skriftligt arbejde på flere måder. I det ovenstående er der blevet redegjort for en opdeling i de tre arbejdsniveauer. Denne opdeling findes gentaget i fremlægningsformen. Med en sådan opbygning af teksten, anser jeg, at tolkningsprocessen er tydeliggjort i videst mulig omfang.

4 Mødet på et beskrivelsesplan

Kvindernes møde med den nye teknik

Mødet prægedes af kritik. Mange blandt kvinderne var kritiske til fornyelserne. Flere af de, der blev interviewet, var ansatte, der trods kritikken havde valgt at forblive i deres ansættelser. Der fandtes derudover også nogle, som opfattede forandringerne som en positiv hændelse. Der fandtes således to typer af opfattelser, der i sin kritik respektiv samtykke var hinandens modpoler. Kritikken dominerede billedet. 24 af kvinderne klassificeredes ved en kritisk forholden sig til fornyelserne og 6 af kvinderne ved samtykket (se appendiks B). Grundlaget for klassificeringen gennemgåes i dette kapitel.

Kvinderne udgør på baggrund af deres respektive arbejdsfunktioner og erhverv et klassedifferentieret system. De havde ganske vist alle nogle underordnede positioner i deres respektive organisationer; men udskiller vi kvinderne som en særskilt gruppe, der skal betragtes nærmere for sine handlinger, træder et hierarkisk system frem. Nogle af kvinderne havde flere ressourcer uddannelses- og organisationsmæssigt set end andre. Dette hierarki skal indledningsvist beskrives. Den nævnte kritik, som prægede mødet, fandtes på alle niveauer i hierarkiet. Kritikken kunne på tværs af hierarkiets niveauer indeholden en punktvis positivitet. Samtykket repræsenterede heroverfor den mere almene positivitet till fornyelserne.

Hierarkiet mellem kvinderne

Kontoret indeholder som et arbejdsområde temmelig mange forskellige job. Det konkrete indhold i jobbene kan være afhængig af den enkelte virksomheds organisation og arbejdsdeling. En kategori som 'kontorarbejde' indeholder derfor ikke altid egentlige 'erhverv' eller særskilte professioner. Selv når kontorarbejdet udføres på basis af en formel uddannelse, indebærer dette ikke nødvendigvis udviklingen af en særskilt erhvervskategori. Den formelle uddannelse udgør oftest alene fundamentet for udskillelsen af et erhverv.

Man har forsøgt at inddele området for kontorjob i former for 'sagsbehandlerarbejde' på forskellige niveauer (1). Man arbejder her med et hierarki på fire trin. Øverst oppe findes det kontorarbejde, som udføres på grundlag af en professionel kompetence. Her forudsættes der en formel uddannelse samt i forbindelse hermed et monopol for udførelsen af netop dette arbejde. Professionskarakteren er opnået inden indgåelsen af en ansættelsesrelation. På et såkaldt mellemniveau længere nede i hierarkiet findes et kontorarbejde, hvor man arbejder med tillempning af udarbejdede

regler. Kendskab hertil forudsætter en form for eftergymnasiel uddannelse og i voksende grad akademisk eksamen (2). Herefter kommer et kontorarbejde på medhjælperniveau. I dette tilfælde kan det handle om lønudregning, kontrol af rejseregninger, udbetaling af børnepenge m.m. På dette niveau indregner man lønadministrationen. Til sidst kommer kategorien af assistenter med sekretærfunktion (3). Herunder hører bl.a. kontorister og sekretærer med f.eks. renskrivningsfunktioner. Den har en mere diffus placering i forhold til hele hierarkiet samt særskilt i forhold til den sidstnævnte kategori, kontorarbejdet på medhjælperniveau. Vanskeligheden ved at placere denne kategori i hierarkiet beror på, at f.eks. sekretærarbejde kan sprede sig ud over såvel rutine- som mere specifikke arbejdsopgaver. Det er de tre sidste niveauer, som har interesse i det følgende.

Denne inddeling af kontorjobbene er i sin udformning oprindeligt tænkt som en empirisk klassifikation af de job, som man mente fandtes på kontoret. Inddelingen kan dog derudover ses udfra dens samfundshistoriske indhold. Den er et resultat af dels industriens udviklede former for arbejdsorganisation i det aktuelle århundrede og dels det uddannelsessystem, som staten for nogle årtier siden iværksatte. Dette skal kort uddybes.

Den sidste kategori, assistenterne med sekretærfunktionen, omfatter det, som under den første halvdel af 1900-tallet blev det traditionelle kvindejob på kontorområdet (4). I kategorien inden, sagsbehandlerarbejde på medhjælperniveau, har vi derimod at gøre med en relativ ny kategori af job. Det er et af de job, som bygger på funktionsspecialiseringen, der har haft sit indtog på alle områder af organisationslivet under 1900-tallet. Et arbejde som f.eks. lønarbejdet er en arbejdsspecialisering, som i sin form dækker et alment aspekt i de fleste organisationer, men som samtidig i sit indhold er koblet til den særskilte virksomhed. Arbejdet forudsætter ikke nogen formel uddannelse men erfaringer fra lønaftaler for den enkelte virksomheds arbejdsområder. En lønadministration er i perspektiv af kontorfagenes historie en relativ ny installation i virksomhederne. Oprindeligt lå denne type af arbejde hos chefen eller en overordnet. Særskilte lønkontorer indrettedes i 1950' og 60'erne. Da var lønaftalerne blevet så omfattende i deres konstruktion, at der krævedes et specifikt kendskab til området for udførelsen af løn- og pensionsberegninger. Dette forblev tendensen i de efterfølgende årtier. Lønarbejdet indeholder således ved sin specialiseringskarakter en afgrænsning mod f.eks. jobbet som kontorist. Lønadministrationen hæver sig ved sin specialisering ofte et trin op over f.eks. kontoristens renskrivningsarbejde.

De to første kategorier i inddelingen forudsætter begge i modsætning til de øvrige erhvervelsen af en formel uddannelse (5). Den første baserer sig på professionen, forstået som en iøvrigt selverhvervende instans. Med industriens udvikling i form af systematisering af arbejdsprocessen og standardiseringen af f.eks. produktet indkorporeredes de traditionelle selvstændige professioner under 1900-tallet mere og mere i organisationslivet og blev herunder lønmodtagere. Kategorien antyder dog ved sin kundskabsmonopolisering, at der indtages en organisationsposition

længere oppe i hierarkiet. Den anden kategori, sagsbehandlerarbejde på mellemniveau, vidner derimod om noget helt andet. For det første afslører der sig her statens opbygning af et uddannelsessystem. Dette uddannelsessystem har efterhånden sat sit præg på organisationernes hierarkiske inddeling. For det andet viser der sig her et niveau, som ikke har været tilladt nogen kundskabsmonopolisering og derfor heller ikke nogen højere organisationsposition. Den formelle uddannelse placerede ganske vist kategorien en grad over f.eks. det lønarbejde, som byggede på den interntudviklede specialisering; men niveauets arbejdsfunktion tilskrives ikke nogen selvstændighed udenfor organisationens sammenhænge (6).

De tre niveauer, der som sagt her har interesse, er for det første den sidste kategori på listen, d.v.s. kontorområdets tidlige traditionelle kvindeerhverv (7). For det andet er det sagsbehandlerarbejde på medhjælperniveau og for det tredje sagsbehandlerarbejde på mellemniveau, d.v.s. listens to midterkategorier. De to sidste niveauer dækker idag over den nyere del af kontorområdets typiske kvindeerhverv. De sidste kom som nævnt frem dels på baggrund af funktionsudviklingen i organisationernes strukturer og dels i sammenhæng med det øgede antal mellemuddannelser for tilvaretagelsen af arbejdsfunktionerne.

Omkring mellemuddannelserne og dermed sagsbehandlerne på mellemniveau skal yderligere et aspekt tilføjes, som ikke kommer frem i den ovennævnte inddeling. Organisationerne har ofte selv stået for integrationen af arbejds- og produktstandardiseringen. Derimod har integrationen af færdighedsstandardiseringen i høj grad været tilrettelagt af det statsligt opbyggede uddannelsessystem. Mellemuddannelserne var en del af anvendelsen af sektoriseringen som styremetode. Denne eksterne tilrettelæggelse har betydet, at de uddannede ikke som f.eks. personalet på medhjælperniveauet blev defineret for sit indhold på basis af den særskilte organisations virksomhed. De uddannede socialiseredes istedetfor ind under en mere overordnet målsætning. Denne var i visse tilfælde fastsat udfra statens udviklingsbehov. Staten øgede i efterkrigstiden sit engagement på det sociale, kulturelle og sundhedsmæssige område og en stor del af de uddannede kom således ud af systemet med en ekstern målsætning, der defineredes omkring denne behovsorientering (8). Den inddeling, som ovenfor præsenteredes for kontorområdets job, burde således også i forbindelse med kategorien for sagbehandlerarbejde på mellemnivaeu anføre, at de ansatte her i sin arbejdsfunktion ikke kun tilvaretager arbejdet i organisationen men også til tider en ekstern-defineret målsætning. Denne målsætning må udover den eksterne kundskabsindhentning indgå som en del af den hierarkiske forskel mellem mellem- og medhjælperniveauet.

Blandt kvinderne i interviewmaterialet fra kontorområdets job indgik der som tidligere nævnt en gruppe af uddannede. Det var netop en gruppe sagsbehandlere på mellemniveau, der arbejdede med børneomsorgsområdet. Disse uddannede havde som sagt hovedsagelig en pædagogisk uddannelse bag sig. De var således uddannet til at tilvaretage den nævnte behovsorientrerede målsætning. Ved deres ansættelse på den kom-

munale forvaltnings kontorer ser vi dem her som en del af et kontorområdes organisation. De skiller sig dog ud fra kontoristerne og lønpersonalet ved dels den formelle uddannelsesmæssige kundskab og dels ved et uddannelsesforløb, der baseredes på en eksterndefineret målsætning for arbejdsfunktionen. Hierarkiet blandt interviewmaterialets kvinder tegner sig på denne måde på indtil nu tre niveauer.

Der fandtes dog yderligere et niveau i materialet, når vi indregner bibliotekarerne. Bibliotekarernes arbejde er også en del af statens behovsorienterede produktion. Biblioteket blev fra 1960'erne opfattet som en institution, der bl.a. skulle formidle den litterære kultur til samfundets forskellige befolkningsgrupper. Bibliotekarfunktionen havde således også som sagsbehandlerne på mellemniveau en eksterndefineret målsætning; men bibliotekarerne i interviewmaterialet havde ikke som disse avanceret til et arbejde i forvaltningen for en administration af myndighedsbeslutninger.

På denne måde fandtes der i materialet et hierarkisk system på op til flere niveauer. En klassedifferentiering gik dog som vist først og fremmest imellem de kvinder, hvis arbejdsfunktion var koblet til organisationens særskilte virksomhed, og de, hvis arbejdsfunktion havde en ekstern oprindelse. De første kaldes i det følgende for de kontoransatte og de andre for de uddannede. Fælles for begge kategorier af kvinder er dog indtagelsen af de kvindetypiske arbejdsfunktioner og den underordnede placering indenfor organisationsstrukturen.

Blandt undersøgelsens interviewede var det de uddannede, der syntes at råbe højest, når det gjaldt at formulere kritikken af fornyelserne. De kontoransatte forholdt sig derimod mere tavse, når de kom udenfor deres egne rækker (9). De uddannede kvinder var set udfra det beskrevne hierarki i højere grad positionsindehavere end de kontoransatte. For alle fandtes der en slags informel klasse- og kønsbaseret kultur. Denne angav bl.a., hvorledes man kunne agere i organisationen. I sin kommunikationsform viste de uddannede kvinder sig som positionsindehavere ved at fremføre sig mere offensivt. Deres kamp om positionerne lod de komme tydeligere frem end de kontoransatte, der på sin side som de mere positionsløse i mindre grad lod sine egne krav og forventninger skinne igennem. De sidste begrænsede sig snarere til en defensiv forholden sig (10).

Før og nu

Implementeringen af fornyelserne var en langstrakt forandringsproces. Kvinderne kunne under den lange proces nå at tage flere aspekter i betragtning. De funderede på deres interesser i forhold til fornyelserne.

I kritikken af fornyelserne fandtes der emner, som de interviewede vendte tilbage til. Mange af kvinderne tog disse emner op uanset hvilken placering, som de indtog i det beskrevne hierarki. Hierarkiet viste sig dog i måden, man omtalte emnerne på.

Disse emner var bygget op omkring et før- og nu-perspektiv. Dette

skal i det følgende først beskrives oversigtsmæssigt. Siden bliver det gennemgået mere detaljeret i kapitlets referat af interviewene. I kvindernes formuleringer var der tale om en række temaer, som i hvert enkelt interview var sammenføjet i det personlige helhedsbillede; men de skal kort skilles udfra hinanden for tydeliggørelsen heraf.

For det første kredsede mange i sin kritik om en tidligere eksisterende form for arbejdsautonomi. Den nye teknologi havde for de fleste i første omgang kunnet anpasses til denne autonomi; men de yderligere fornyelser i form af såvel teknologi som organisatoriske forandringer effektuerede en ekstern indblanding i kvindernes arbejdsområde. Autonomien afløstes således af det man opfattede som lederskabets indblanding. Den tidligere eksisterende autonomi var forskellig altefter hvilken arbejdsfunktion, der blev talt om. På samme måde varierede også indblandingens form altefter arbejde og position.

For kvinderne gjaldt det for det andet, at deres respektive arbejdspladser for år tilbage havde oplevet en ekspansiv periode. De pågældende arbejdspladser havde alle omkring begyndelsen af 1980'erne oplevet organisationsmæssige udvidelser som f.eks. en øgning i antal ansatte, nye kontorbygninger og nye arbejdsspecialiseringer m.m. Flere af kvinderne sammenlignede i perspektiv af dette den aktuelle situation med den tidligere trygge ansættelsessituation. Trygheden var - måske som følge af den nævnte eksterne indblanding - gået over i en usikkerhed om henholdsvis fremtidens ansættelser og arbejdsopgaver.

For det tredje oplevede eller frygtede mange af kvinderne på den ene eller anden måde under forandringsprocessens gang en arbejdsdegradering. Den eksterne indblanding og den oplevede usikkerhed styrkede en følelse af degradering; men også andre aspekter kunne spille ind. Mange anså, at man havde gået fra en bedre til en dårligere placering i organisationen som følge af f.eks. en nedprioritering af arbejdsfunktionen eller kundskabsindholdet. Også degraderingen varierede i sin udtrykte form altefter hvilken arbejdsfunktion eller erhverv, man betragtede.

Der var yderligere nogle faktorer, som umiddelbart syntes specifikke i sin karakter, der spillede ind i mødets udfald. En struktur af halvtidsstillinger for bibliotekarerne, en tidligere opnået forfremmelse i den kommunale forvaltning for sagsbehandlerne, nogle negative relationer mellem forskellige personalegrupper på hovedpostkontoret m.m. er faktorer, som dukkede op i beskrivelsen af mødet. Disse typer af aspekter fremstod alle som centrale for, hvorledes kvinderne præsenterede en arbejds- og statusmæssig afgrænsning overfor andet personale eller overfor andre eksterne erhvervsgrupper. Det fjerde og sidste emne drejede sig således om, at man tidligere havde kunne afgrænse sit arbejde overfor andres; men med forandringerne havde man idag svært ved at finde - eller også var man uenige om - hvilke afgrænsningsregler, der fremover skulle gælde.

Arbejdsområdernes autonomi, tryghed i ansættelserne samt fastlagte arbejds- og statusmæssige afgrænsninger imellem personalegrupperne var tidligere hændelser, som havde betydning for, hvorledes kvinderne

bedømte det nye.

Tidspunkter for introduktionen af de forskellige former for ny teknologi og de organisatoriske forandringers forskellige etaper på det enkelte arbejdssted var forholdsvis let for alle de interviewede at datere. Derimod herskede der tvivl om, hvornår f.eks. de mere sociale forandringer fandt sted. Hvornår indtraf det f.eks., at konkurrencen mellem personalegrupperne blev skærpet, hvornår tog en intern uenighed i arbejdsgruppen til i styrke, hvornår indfandt sig bekymringerne om den fremtidige ansættelse m.m.? Der fandtes blandt kvinderne varierende opfattelser af, hvordan denne type af hændelser hang sammen. Flere af de nævnte emner blev således i præsentationen af mødet viklet ind i hinanden.

I kvindernes kritik af fornyelserne fandtes der skuffelser og bekymringer. Man kunne som nævnt henvise til noget fra nogle år tilbage, som man savnede idag. Det var her kritikkens før- og nu-perspektiv kom ind. Perspektivet signalerede i første omgang, at det tidligere var det bedre. Dette var dog ikke hele historien. Der fandtes andet i perspektivet, der også skal tages med. Man kunne f.eks. også nævne noget fra dengang, som man vel at mærke fortsat idag opfattede som ganske problematisk. Det sidste gjaldt f.eks. for nogle af kvinderne omkring en eksisterende stillingsstruktur af halvtidsjob, som man over en længere periode havde været utilfredse med. Det kunne også dreje sig om, at man dengang aldrig fik den ros, man syntes, man fortjente for sin arbejdsindsats, eller at samfundet udenfor aldrig havde sat ordentlig pris på ens erhvervsgruppes arbejdsfunktion. Der havde også tidligere i visse tilfælde fundets dårlige gruppestemninger, som man idag gerne ville være foruden. Disse problemer blev vævet ind i den beskrevne før- og nu-forholden sig. I forlængelse af dette blev fornyelserne i form af den nye teknik derfor heller ikke fremlagt som den eneste årsag til de aktuelle problemer.

Fornyelserne kunne yderligere indeholde aspekter, som man trods sin kritiske forholden sig opfattede som ganske positive. Som sagt fandtes der nogle blandt de interviewede, der fuldt og helt gik ind for fornyelserne; men også blandt de kritiske kunne der således forekomme det, vi kan kalde et punktvis samtykke. Man trak dele af fornyelserne frem, som noget, man var interesseret i. Kritikken indeholdte på denne måde et både- og.

I det følgende skal det beskrives hvorledes henholdsvis kritikken og samtykket formuleredes af kvinderne udfra deres forskellige positioner i hierarkiet. Sammenknytningen af skuffelser, positivitet, savn efter det tidligere samt opfattede problemer af både ny og gammel dato var for alle mødets ramme. Dets egentlige udtryk varierede som sagt altefter hvilken arbejdsfunktion og klassemæssig position, som kvinderne besad.

Kvinderne i kontorarbejdet

Lønassistenterne

Seks kvinder var ansatte på lønafdelingen på et hovedpostkontor. Man modtog data for lønberegninger fra ansatte på lokalkontorerne. Disse data blev indkodet på computeren og i forbindelse med dette gennemførte man en lønudregning. Hele dette materiale sendte man på en bestemt dato hver måned videre til det centrale kontor i Stockholm, hvorved lønudbetalingen effektueredes. De interviewede udfyldte således en servicefunktion for organisationens ansatte. Lønpersonalet var et slags kontaktled mellem organisationens lokalkontorer og det centrale Stockholm.

De fleste af de seks lønassistenter havde oprindeligt startet ansættesen i kontorhuset ved at arbejde ved postkontorets kasse- og kundetjeneste. Siden avancerede de til lønassistenter. Den væsentligste oplæring var foregået internt på kontoret.

Lønassistenterne udgjorde en egen selvstændig afdeling, hvor kontrol udefra stort set aldrig forekom. Med deres funktion som lønregistrerere var de medhjælpere for de øvrige ansatte i virksomheden.

Indenfor det pågældende kontorhus oplevede alle personalegrupper, også lønassistenterne, trinvise organisationsmæssige forandringer fra 1985 og fortsat ind i 1991. Lønassistenterne oplevede under denne 5-6 årige periode både en opgang og nedgang for afdelingen.

De fik computerne introduceret i 1987. Omkring samme tid blev en af de planlagte omorganiseringsetaper gennemført. I denne forbindelse modtog lønassistenterne en såkaldt udflyttet arbejdsmængde fra centralkontoret i Stockholm. Dette betød en opgang for gruppen. Arbejdsmængden øgede og antallet af ansatte øgede hermed. Optimismen bredte sig. Et par år senere erfarede de dog, at de i de efterfølgende år selv skulle afgive opgaverne til mere lokaltplacerede folk. Da var nedgangen startet.

Man havde omkring opgangen ved introduktionen af computerne været ganske positive til den nye kontorsudrustning. Man var da også fortsat idag enige om, at computerne indebar en lettelse i arbejdsprocessen. En af de ansatte beskrev, at man med computerne havde et langt bedre overblik over hele lønudregningsprocessen end man førhen havde.

Man havde ikke oplevet, at indførelsen af den nye teknologi havde medført nogen form for brud på den hidtidige arbejdsproces. Man anså heller ikke, at den nye teknologi havde medført nogle egentlige ændringer i arbejdsindholdet. Endelig ville man heller ikke påstå, at teknologien på nogen måde styrede arbejdsdagen. Det var for alle først og fremmest udefrakommende henvendelser, som kunne styre arbejdsprocessen. Den teknologiske udrustning havde således fungeret stort set tilfredsstillende i forhold til de tidligere vilkår.

Selve indkodningsarbejdet på computeren på basis af indleverede lønsedler blev dog beskrevet som en ganske ensformig proces. Her beton-

ede man, at det var gruppeprocessen, der var arbejdets mere interessante aspekt. Ved denne blev man enige om tolkning af f.eks. nye cirkulærer og rammen for indkodningsarbejdet.

Man betonede blandt de interviewede fremfor alt den arbejdsmæssige ligestilling, som fandtes i gruppen. Alle kunne gå ind og erstatte den anden i arbejdet. Man fordelte selv arbejdsopgaverne internt i gruppen og så til, at alle udførte den samme type af arbejde. Ingen kom udefra og blandede sig. Man havde en arbejdsleder, som først og fremmest tilvaretog kontakten udadtil i organisationen. Hun var kontaktpersonen i forbindelse med f.eks. implementering af ny teknologi. Indenfor gruppen af de seks sørgede man selv for at overholde regler og tidsgrænser for lønmaterialets afsendelse til Stockholm.

Da den yderligere udflytning af arbejdsmængden kom på tale, fornemmede de ansatte, at nedgangen for gruppen var startet. Man frygtede for ens ansættelse i tiden frem. Visse af de ansatte kunne trods opfattelsen af denne utrygge situation pege på særskilte aspekter i omorganiseringsprocessen, som man syntes om. Som en slags etape på processen havde man bestemt, at lønassistenterne fremover skulle komme nærmere gruppen af folk, som indsendte lønsedlerne. Man skulle møde 'brugerne' ansigt til ansigt og ikke som tidligere tale med dem via telefon eller brev. I begyndelsen havde vel alle været lidt nervøse ved dette; men efter en tid var de fleste blevet tilfredse med denne fornyelse. Man var positiv til at træffe personen, som man udførte tjenesten for. Det var dog netop disse personer, som senere selv på lokalt plan skulle udføre arbejdsfunktionen og derved overtage lønassistenternes opgaver.

Lønassistenterne kritiserede, at der fandtes så stor usikkerhed omkring forandringernes effekt for antallet af job fremover. I kontrast til den tidligere oplevede øgning af arbejdsmængden i 1987 samt kvindernes avancement fra kundekassen til lønassistent stod de i begyndelsen af 1990' erne fyldt med tvivl overfor fremtiden. De seneste meddelelser var trods forvarsler kommet som et chock for flere af kvinderne. Man anså ikke, at man havde fået tilstrækkelig indsigt i, hvad der reelt foregik i organisationen.

Lønassistenter fik i 1990 til opgave selv at forsøge at foreslå alternative jobmuligheder for fremtiden. Lidt desparat forsøgte man at finde alternativer. Man fik udefra forslag om at udvide computeranvendelsen. Lønassistenterne var dog ikke tilfredse med dette forslag. I tilfælde af at de skulle øge deres timeantal ved computeren, ville det sikkert, mente de, være ensbetydende med øget indskrivningsarbejde. Den nuværende mængde indkodning eller indskrivning på computeren blev som nævnt opfattet som den mere ufaglige del af arbejdet. Den faglige del var derimod det omtalte gruppe-udførte tolkningsarbejde af indkomne cirkulærer. Skulle man have et nyt arbejde på grundlag af den indtil da indhentede computererfaring, kunne dette kun betyde en øgning af den ufaglige del (11). Den nye teknologi kom derfor i nedgangsperioden til at stå som muligheden for en arbejdsdegradering.

Ved kvindernes egne forsøg på at finde alternative arbejdsopgaver

havde man oplevet, at andre grupper af ansatte var bange for, at man skulle komme ind på deres arbejdsområde. Man genkaldte sig en følelse af, at man længe var blevet set ned på fra nogle andre personalegruppers side (12). Man frygtede derfor i sidste instans, at man blev tilovers ved omorganiseringen, og man fornemmede, at andre personalegrupper vægrede sig mod at havne i en lignende situation.

Lønassistenternes afstandtagen til arbejdsopgaver, der baserede sig på den nye teknologi, var betinget af vægringen mod at påtage sig noget mindre kvalificeret arbejde end det, man hidtil havde haft. Frygten for arbejdsdegraderingen var det centrale heri. Det var på denne måde en socialt betinget vægring. Den kunne ikke forklares ved teknologien selv. Lønassistenterne havde ved sin arbejdsfunktion hidtil haft en klar afgrænsning til kontoristerne længere nede i hierarkiet; men med forslaget om at de skulle påtage sig mere indkodningsarbejde el.lign. på computeren, så man grundlaget for denne afgrænsning forsvinde. Samtidig oplevede de, hvorledes andre personalegrupper tydeliggjorde deres afgrænsning som led i frygten for andres indtrængen på området. Hver afdeling lagde sine sociale markeringer overfor de andre (se appendiks C for oversigt).

Kontoristerne

Tre kvinder og en mand var ansatte som kontorister på ovenomtalte hovedpostkontor under den såkaldte skrivecentral. De tre kvinder havde tidligere været en del af en noget større gruppe, som havde udført renskrivningsfunktionen i kontorhuset. Der havde i skrivecentralens højkonjunktur i begyndelsen af 1980'erne været omkring tolv ansatte.

I forbindelse med computernes ankomst overalt i kontorhuset begyndte deres funktion at forsvinde og antallet af ansatte mindskede. Den resterende del af gruppen fik i stadig stigende omfang overladt kopierings- og distributionsopgaver.

Gruppen havde tidligere fungeret som en selvstændig afdeling, hvor alle sad i et større fælleslokale; men siden arbejdsfunktionen havde ændret sig og man fik individuelt overladt opgaverne, blev de resterende kontorister efterhånden spredt ud på flere mindre rum.

Computerne blev introduceret omkring midten af 80'erne. Kontoristerne havde i starten udtrykt modstand mod dette. Man vidste, at den nye teknologi indebar risikoen for mindre arbejdsmængde og færre stillinger. Man arrangerede dengang i midten af 1980'erne en slags studiecirkel med den hensigt at ville arbejde imod indførelsen af teknologien.
Idag udtrykte man sig ikke så kritisk længere. Den nye teknologi blev nu beskrevet som en stor lettelse for udførelsen af skriveopgaver.

Kontoristerne havde dog under forandringernes gang følt sig tilsidesat. Generelt anså de, at de blev holdt udenfor enhver indsigt i omorganiseringsprocessen. Planlægningen foregik for langt fra dem. De hørte aldrig om, hvad der skulle ske, førend forandringerne var gennemførte. De

var dog overbeviste om, at alle forandringer i sidste ende ville få konsekvenser for dem. Usikkerheden om forandringers indhold og plan betød i sig selv en form for indblanding i kontoristernes hverdag. De følte sig utrygge overfor fremtiden.

Omorganiseringen var efterhånden også kommet igang på de andre afdelinger og under husets almene snak om forandringerne, havde kontoristerne i de senere år fået fornemmelsen af, at computerne måske var det, som man kunne udvikle en ny arbejdsfunktion på. De tre kvinder i gruppen havde dog alment svært ved at beskrive mere præcist, hvad nye arbejdsfunktioner kunne bestå i (13). Håbet om at kunne finde det, fandt dog bl.a. støtte i, at èn af kontoristerne opnåede under årene fra 1988 til 1990 at avancere til en type specialsekretær. Hun påtog sig stadig færre opgaver på skriveafdelingen for istedet mere og mere at blive sekretær for tre sagsbehandlere. Gruppen af de resterende kontorister blev således splittet. Sekretæren forsøgte at stille sig solidarisk med de to tilbageblevne kontorister; men splittelsen havde dog indvirkning på, hvorledes kvinderne herefter udtalte sig om fremtidsmulighederne. De to tilbageblevne indreflekterede i deres funderinger om nye jobmuligheder flere forskellige forklaringer på, hvorfor sekretæren havde kunnet stige op i hierarkiet og omvendt medtænkte sekretæren, hvorfor det havde lykkes for hende og ikke for de to andre.

De to beskrevne grupper i kontorhuset, kontoristerne og lønassistenterne, kendte hinanden. Lønassistenterne syntes, at kontoristerne havde det svært. De var længere nede i hierarkiet og havde som sådan gået igennem problemerne først. Kontoristerne var som selvstændig afdeling i huset stort set forsvundet. Lønassistenterne fastholdte sin arbejdsmæssige afgrænsning til gruppen. Man ville overfor kontoristerne kæmpe for sin specialiseringsgrad og sin arbejdsfunktions relevans. Man lagde derfor en afstand til dem. Man vægrede sig fortsat mod den arbejdsdegradering, som kontoristerne allerede havde gennemgået (se appendiks C for oversigt).

Lønindberetterne

En tredje gruppe, som repræsenterede kontorarbejdet, kom fra en kommunal forvaltningsorganisation. Denne virksomhed stod midt i en større omorganiseringsproces ved interview-periodens start. Forvaltningens center var blevet opbygget og udvidet i løbet af 1970'erne og ind i 80'erne. Nu skulle en ny organisationsstruktur indføres. Forvaltningen skulle som center opløses. Istedet skulle der udvikles et antal lokale kommunedistriktkontorer.

Adskillige personalegrupper fra kommunalforvaltningen blev berørte af forandringerne. Fra en stor selvstændig afdeling på tyve lønindberettere blev seks, fire kvinder og to mænd, overflyttet fra det tidligere centralt placerede lønkontor til de nye lokalenheder for varetagelse af distrikternes lønregistrering. De blev med deres egne ord udlokaliseret. Løn-

indberetterne på distriktskontorerne følte sig således tvangsforflyttede fra det fælles lønkontor til ensomheden ude på de nye kontorsenheder. 'Det her er konsekvenserne af en politisk beslutning' gav den ene som kommentar. 'Det er problematisk sådan på denne måde at splitte en hel afdeling. Det har alvorlige konsekvenser for folk at blive overflyttet fra en afdeling, hvor man trivedes, til et helt nyt arbejdsmiljø uden kollegaer' betonede en af de 6. Der var således fra ekstern side foretaget en indblanding i den ellers autonome lønafdeling.

De resterende fjorten fra den tidligere store lønafdeling på tyve fik nye arbejdsopgaver indenfor en nyoprettet afdeling under rådhuset. Blandt disse opnåede to at avancere til lønassistent i en midlertidig ansættelse for rådgivning af bl.a. de nævnte seks udlokaliserede lønindberettere. De to indgik i en stabsafdeling for undersøgelse og udredning.

De nævnte seks udlokaliserede lønindberettere blev placeret på stort set hver sit distrikt. Overflytningen foregik i årene 1988 til 1990. Indledningen på forandringsperioden var dog startet allerede omkring 1985, da man implementerede computerne på kontorerne. Istedet for et tidligere kortsystem blev computerne på dette tidspunkt et værktøj for registreringen af lønoplysninger. Nye arbejdsrutiner introduceredes. Siden afløste nye systemprogrammer og strukturplaner hinanden og en dag var udlokaliseringen en realitet.

Der var blevet afholdt indlednings-seminar for alle ansatte, hvor det var tænkt, at man skulle træffe sine nye kollegaer på distrikskontorerne. Siden havde man med jævne mellemrum afholdt fællesmøder på disse kontorer. Lønindberetterne medgav, at man i det mindste havde lært navnene på de øvrige, men der havde ikke udviklet sig et gensidigt kendskab til f.eks. hinandens arbejdsopgaver.

For hvert distriktkontor var tanken, at man skulle komme nærmere brugerne. Derudover fandtes der også en idè om, at man internt på kontorsenheden skulle nærme sig hinanden i opgaveløsningen. Enkelte af lønindberetterne fortalte, at de i starten havde været positive både til at komme nærmere brugerne og til en eventuel anden type opgaveløsning. Derudover var flere interesseret i det, som man indenfor enheden havde omtalt som arbejdsrotation. Her havde der dog udviklet sig en skuffelse over resultatet. Man følte ikke fra lønindberetternes side, at man blev integreret i distrikt kontorets arbejdsproces. Lønindberetterne følte sig ensomme på kontorerne. De savnede det, de kaldte deres "back-up", d.v.s. en person, som var ligeså indsat i deres arbejde som de selv, og som kunne erstatte dem hvert øjeblik det skulle være. Derudover savnede de gruppen, hvor tolkningen af cirkulærer o.lign. foregik.

For lønindberettere havde omorganiseringen medført, at de nu mere tydeligt end tidligere oplevede et kontorshierarki. Istedet for som tidligere, hvor de var en del af en større kontorgruppe, hvor man selvstændigt passede sin arbejdsfunktions udførelse, fornemmede de nu, at de var placeret længst nede i distriktenhedens hierarki. Den store gruppe havde betydet et arbejdsfællesskab og fremfor alt en afdeling, hvor man ikke

direkte blev konfronteret med organisationens øvrige hierarki.

De to lønindberettede, der som nævnt avancerede til to lønassistenter, en mand og en kvinde, havde fået til opgave at rådgive de seks udlokaliserede. Dette skulle udgøre en slags erstatning for det omtalte gruppebaserede tolkningsarbejde. De udlokaliserede lønindberettere havde da også anvendt sig af rådgivningen i visse tvivlstilfælde.

De to lønassistenter med rådgivningsopgaven havde fået tidsbegrænsede ansættelser. De var placeret på en større kommunal stabsafdelings kontor i byens hovedbygning. De var selv ganske tilfredse med deres nye job. Nogle af de udflyttede lønindberettere syntes, at lønassistenterne havde fået bedre job end de selv. De to havde avanceret til lønassistenter, hvorimod de selv var forblevet indberettere. Rådgivningsinstitutionen kunne udfra dette ikke ubetinget fungere som en støtte. På samme måde som for kontoristerne var også den tidligere store lønafdeling hermed blevet splittet ud på forskellige niveauer i hierarkiet. Der havde udviklet sig nogle sociale markeringer mellem de, der havde opnået bedre ansættelser og de, der følte sig dårligere placeret i systemet. Lønindberetterne svarede med, at de ikke forstod udtagningsprincippet for assistentjobbene. Udlokaliseringen af de seks var officielt sket på basis af princippet om de sidstankomne, forklarede lønindberetterne; men dette princip overensstemte ikke med virkeligheden. De to lønassistenter i rådgivningsarbejdet var ganske tilfredse med forandringerne. De seks lønindberettere savnede derimod den gamle lønafdeling (se appendiks C for oversigt).

Sagsbehandlerne

Med dette afsnit skal også de uddannede kvinder komme ind i beskrivelsen. Som sagt i indledningen indebærer dette, at det formelle uddannelsessystems formidlede kundskaber samt dettes indbyggede orientering mod et eksterntdefineret mål hermed på den ene eller anden måde findes med i arbejdsfunktionens tilvaretagelse. Vi er dermed i den øvre ende af det klassehierarki, som interviewmaterialet indeholder.

Interviewene med ansatte indenfor kontorområdet, som havde den formelle uddannelse bag sig, udgjorde ialt ni, d.v.s. otte kvinder og en mand, som alle havde ansættelse i den kommunale forvaltning. Otte var uddannet som pædagoger og en enkelt som socialarbejder. De indtog et sagsbehandlerjob på mellemniveau. De kom fra samme kommunale forvaltningsorganisation som de tidligere omtalte lønindberettere. De var alle ansat i forvaltningen som tilsynsførende for den eksisterende børnedagpleje samt for tilvaretagelse af fordeling af familiedagpleje- og institutionspladser. Man havde idag ved arbejdets forskellige opgaver kontakt med for det første kollegaer ude i institutionerne, for det andet dele af institutionernes kundegruppe samt for det tredje overordnede i den kommunale organisation. Disse ni sagsbehandlere udøvede i deres relation til både de enkelte institutioner og kundegruppe en form for myndigheds-

beslutning. Samtidig var de dog selv underlagt de beslutninger, som gennemførtes længere oppe i organisationens hierarki.

De fleste af de ni havde i deres arbejdsforløb først avanceret fra stillingen som pædagog til jobbet som leder af en børnehave. Siden havde avancementet fortsat til ansættelsen i forvaltningen. Man havde således gået igennem en trinvis opstigning i hierarkiet, hvilket var usædvanligt for denne uddannelsesgruppe. Denne karriere havde fulgt udviklingen i den statslige virksomheds ekspansion, som var foregået fra 1970'erne og ind i 1980'erne. Nogle af de interviewede havde f.eks. i begyndelsen af 1980' erne oplevet øgningen af antallet ansatte indenfor deres arbejdsgruppe. Omkring 1968 havde der i kommunen kun været èn børnehave. Med ekspansionen i antallet af institutioner havde såvel arbejdsmængde som antallet af ansatte øget både ude i institutionerne og hos dem selv i gruppen. Man havde oplevet ekspansionen både i form af den almene øgning i antallet af stillinger og som forfremmelse for en selv.

Computerne var kommet ind på skrivebordene omkring midten af 1980'erne. Alle anså, at den nuværende arbejdsmængde ikke kunne udføres uden støtte af den ny teknologi. Computerne havde længe været en fornyelse i form af et hjælpemiddel. Tidligere arbejdede man under stor usikkerhed med kontrollen af informationer. Man havde da haft dårligt overblik over pladsfordelings-situationen. Man havde været usikker på, hvad andre havde bestemt angående aktuel pladstildeling m.m. Idag betonede man, at computerne var et hjælpemiddel netop for løsning af disse problemer. Indlæringen for anvendelsen heraf betonede man som værende af næsten triviel karakter.

I sin centerform havde socialtjenesten længe haft til huse i et større etagehus. Hver personalegruppe havde stort set haft sin etage. Hver personalegruppe handlede under sin tid i centerhuset på basis af sine egne idèer under forudsætning af et officielt accept fra ledelsens niveau i hierarkiet. Gruppernes arbejde var meget selvstændigt, d.v.s. stort set uden indblanding fra nogen side. Dette centerhus blev som sagt gennem en lang omorganiseringsproces erstattet af selvstændige lokale socialkontorer, hvor en del af de tidligere arbejdsfunktioner fortsat skulle repræsenteres. De forskellige personalegrupper, som tidligere havde haft sin særskilte funktion samt sin egen etage, blev på samme måde som for lønindberetterne opløst og fordelt rundt på de nye lokalkontorer. Dette gjaldt bl.a. de ni uddannede med børnedagplejen som område. De ni havde oprindeligt i centerhuset indgået i en gruppe, der var større. Nogle havde i forbindelse med f.eks. omorganiseringen dog afsagt sig jobbet på de nye kontorer. Under dette forløb kom også nye ind i gruppen.

Ved udlokaliseringen blev de resterende af afdelingens ansatte fordelt ud på de forskellige distriktskontorer. Her skulle man indgå i nye arbejdsgrupper. De fleste beholdte sin hidtidige arbejdsfunktion. Distriktskontorernes nye sammensætning af ansatte bestod hermed af summen af de forskellige arbejdsfunktioner. Omorganiseringen blev af mange opfattet som en indblanding på områder, som man ellers havde haft en afdelings-

mæssig selvkontrol over.

Syv af de ni interviewede havde sin ansættelse helt tilbage til tiden fra før opløsningen af centerstrukturen satte igang. En af de syv fra den tidligere gruppe, en mand, avancerede under processens gang til planlægningssekretær på en af lokalenhederne, mens de øvrige indtog posten som assistent først og fremmest med henblik på dagplejeområdet men i visse tilfælde også med opgaver indenfor andre delemner.

Enkelte blandt de interviewede havde straks følt sig tiltrukket af udlokaliseringsidèen. De ansatte hørte i 1987-88 om udflytningsplanerne og enkelte meldte sig for at deltage i et slags pilotprojekt. Der var nogle, som beskrev en interesse i omorganiseringen på baggrund af et ønske om muligheden for nye løsningsmetoder overfor de daglige arbejdsopgaver samt eventuelle nye arbejdsopgaver i fremtiden. Man anså, at man med forandringerne havde fået løst op i nogle gamle tankegange og givet nye idèer mulighed for at blive realiseret.Den første lokalenhed var igangsat som et særligt projekt for at man siden med erfaringerne i mindet skulle påbegynde opbyggelsen af de øvrige distriktenheder. De, som havde meldt sig, var stadig i 1990 positive til forandringerne. De vidste dog, at ikke alle på distriktkontorerne var tilfredse.

Flere blandt de otte kvinder stillede sig derimod kritiske til den nye struktur. Det varierede fra distrikt til distrikt m.h.t. hvilken grad af selvstændighed, som man havde idag i arbejdets udførelse. For nogle trængte kontorledelsens direktiver sig mere og mere på (14). De kritiske mente generelt, at ledelsen ved omorganiseringen omdefinerede arbejdsopgaverne, hvilket hidtil havde været personalegruppernes egen opgave. Hvis en sådan omdefinition var nødvendig, ville de ansatte selv gøre dette. De opfattede derfor omorganiseringen som en ny struktur, som andre ville, de skulle indordne sig under. Organisationens hierarki var som for lønindberetterne blevet tydeligere end da man tidligere som selvstændig personalegruppe havde sin egen afdeling.

Som led i distriktkontorernes selvstændige beslutningsprocedure forsøgte man ved nogle af distrikternes etablering i begyndelsen af 1990'erne at opbygge et program for indkodning af de ansattes arbejdsresultater. Dette berørte også de uddannede. Man skulle ved visse af distrikterne skrive ind i systemet, hvilke opgaver man var igang med, anvendt løsningsmodel samt tidsplan for løsning af opgaven. Dette reagerede flere på. Dette betød nemlig, anså man, en effektivitetskontrol, som ikke garanterede for kvaliteten i arbejdet. Man kunne således ikke længere arbejde på grundlag af fagets pædagogiske principper. Kvindernes arbejdskarriere havde som vist basis i det behovsorienterede arbejde. Kontrollen var ensbetydende med dette perspektivs forsvinden. Man betonede endnu kraftigere sin kritik af, at gruppens selvbestemmelse var forsvundet. Fra at være pædagog var man blevet en "vagtmester", anså man. Det pædagogiske indhold som fundament for arbejdets udførelse var forsvundet. Fagperspektivets nedprioritering oplevedes som en degradering af ens hidtidige position i organisationen.

Den nævnte kritik var for det første rettet mod det enkelte kontors ledelse. Den var for det andet rettet mod andre personalegrupper, som man til tider havde vanskeligt ved at definere sin erhvervsmæssige afgrænsning overfor. Den var dog yderligere for det tredje rettet mod de positive synspunkter til fornyelserne, som den øvrige del af de uddannede havde. Der fandtes på denne måde en uenighed indenfor gruppens egne rækker. Den kritiske del af gruppen reagerede som sagt på fravigelsen af uddannelsens fastlagte pædagogiske perspektiver, mens de, der var positive til fornyelserne, derimod var indstillet på, at den nye lokalenhed fremover skulle afgøre arbejdets indhold og mål. Uenigheden imellem de uddannede fik dog sjældent karakter af reel diskussion indenfor gruppen. Man kendte hinandens holdninger og fandt oftest hverken tid eller plads til at tage debatten op som dialog. Uenigheden gjorde dog de sociale markeringer overfor andet personale uklar. Kritikken af fornyelserne kunne således være udtryk for, at den afgrænsningspolitik, som kvinderne ønskede iværksat, nemlig omkring perspektivet af en behovsorientering, ikke passede ind i den nye organisationsstruktur (se appendiks C for oversigt).

Kvinderne i biblioteksarbejdet

Bibliotekarerne

De ti bibliotekarer, som blev interviewet, otte kvinder og to mænd, tilhørte en institution, et hovedbibliotek, som kraftigt havde øget sit antal ansatte omkring midten af 1980'erne. Man fik et nyt bibliotekshus. Antallet af besøgende øgede.

Under denne ekspansionsperiode skete der også visse forandringer i de interne personalerelationer. Flere af bibliotekarerne huskede, hvorledes man i 1970'erne havde arbejdet udfra en holdning om, at man skulle have en organisation med så vidt mulig ikke-hierarkisk struktur. Dengang fandtes der idèer om, at f.eks. bibliotekarer og kontorpersonalet i stort omfang skulle have samme arbejdsopgaver. De uddannede havde været omhyggelige med, at også kontorpersonalet skulle have del i de faglige opgaver. Dengang havde institutionen som sagt været en del mindre end den var nu. Idag var der dog en tydelig arbejdsdeling mellem bibliotekarerne og de kontoransatte. Det var uklart for de fleste, om det var øgningen i antallet af ansatte eller forandring i opfattelse, som havde medført, at man var gået bort fra det ikke-hierarkiske strukturprincip overfor den anden personalegruppe.

I bibliotekargruppen havde man længe forsøgt at fastholde en flad struktur imellem bibliotekarerne. Størstedelen af de interviewede bibliotekarer havde ikke som den ovenfor beskrevne gruppe af uddannede i den kommunale forvaltning gennemgået noget karriereforløb. Kvinderne i gruppen var først og fremmest ansat i halvtidstillinger. Den ene af de to

mænd samt en enkelt af kvinderne havde indenfor de sidste par år opnået overordnede stillinger. Forekomsten af strukturen af halvtidsstillinger blev forklaret ved en henvisning til, at skemalægningen for de ansattes tilvaretagelse af arbejdet ved informationsdisken på de ulige arbejdstider ellers ikke kunne lade sig gøre.

I en periode havde det været muligt for de, der ønskede det, at supplere disse ansættelser med halvtidsjob andre steder i biblioteket med f.eks tidsskrifthåndtering m.m. Da antallet af ansatte i institutionen øgede og flere kvinder, der hidtil havde accepteret halvtidsjob nu ønskede fuld tjeneste, og da arbejdsløsheden alment set i bibliotekarerhvervet trængte sig på, var denne supplering ikke længere en given foreteelse. Den eksisterende struktur af halvtidsansættelser blev af flere og flere betragtet som et stort problem.

Skemaet for kundetjeneste for låntagerinformationen blev fordelt stort set ligeligt imellem alle i gruppen. En vis emnemæssig fordeling havde med årene udviklet sig og nogle emneområder havde haft tendens til at blive en slags afdeling; men disse afdelinger var fortsat forsøgt fastholdt i en sideordnet struktur. Visse i gruppen understregede, at sådan ønskede man det også fremover. Andre anså, at det var tid for en forandring heraf.

Computerteknologien blev introduceret omkring 1984. På dette tidspunkt havde arbejdsmængden øget dramatisk og flere ansatte var som sagt kommet til. Computeren var hurtigt blevet et hjælpemiddel i hverdagens arbejde på linie med flere andre. I visse specifikke arbejdssituationer var dette hjælpemiddel til stor nytte. I andre situationer baserede man sin arbejdsindsats på andre midler. Det var kun at konstatere, at man havde fået yderligere et hjælpemiddel føjet til listen.

Den nye teknologi havde på denne måde for de fleste vist sig at være let at anpasse. Arbejdsfordelingen internt i kollegagruppen eller overfor øvrigt personale forblev stort set, som den havde været inden. Enkelte blandt bibliotekarerne anså yderligere, at de med computeren havde fået tilføjet et interessant aspekt i arbejdet og at den som sådan kunne tænkes at indebære en arbejdsudvikling for dem. Der krævedes dog særskilte bevillinger, om det sidste skulle blive muligt.

Fra midten af 1980'erne satte man igang med yderligere systemfornyelser. For det første begyndte man at drage erfaringer med anvendelsen af forskellige typer computersystemer. En overgang var man tilknyttet et landsomfattende net; men den dominerende tanke var at opbygge et eget selvstændigt system, som skulle tilvaretage egne behov. Man prioriterede huset som et selvstændigt system for en større geografisk del af landet. For det andet skulle institutionen omorganiseres. Hver afdeling skulle påtage sig sit økonomiske ansvar. Beslutningsansvar og særskilte beføjelser skulle deles ud til afdelingsenhederne. Denne sidste proces startede omkring 1988.

Flere i gruppen var i tvivl, om man i forhold til problemet med halvtidsstillingerne skulle knytte nogen forhåbninger til de forestående organisationsforandringer. Visse af de ansatte stillede spørgsmålstegn ved.

om det var den type af forandring, der var behov for i det aktuelle øjeblik. For det første havde man svært ved at se, at det skulle indeholde løsning på de nuværende ansættelsesproblemer. For det andet forudså man, at decentraliseringen kunne åbne op for en prioritering af visse afdelinger på bekostning af andre. Visse afdelinger, mente man, havde lettere ved at skaffe sig midler end andre og dette kunne medføre en ulighed afdelingerne imellem.

Det blev alment set bedømt som lettere at opnå bevillinger fra politikernes side til ny teknologisk udrustning end til noget andet. Her tog kvindernes forhold til teknologien en ny drejning. På dette punkt anså bibliotekarerne, at politikerne opstillede mål for institutionens udvikling, som kunne gå i helt andre retninger end bibliotekarernes. Flere af bibliotekarerne anså, at politikerne overså i deres bevillingspolicy den humanistisk-kulturelle dimension, som bibliotekarernes uddannelse indeholdte og som trods alt prægede deres opfattelse af arbejdets ideer. Uddannelsen blev således oplevet som nedprioriteret til fordel for en planlægning, som en ekstern arbejdsgivergruppe definerede. To af de interviewede kvinder var alment positive til husets aktuelle omorganisering; men den nævnte kritik af den ny teknologi betød klassificieringen af dem i den kritiske forholden sig (se appendix B).

Diskussionen i tidsskrifter og fagblade om hvilken målsætning, som bibliotekarerne idag skulle arbejde udfra, kendte alle til. Man kendte omtalen af målsætningsdilemmaet mellem f.eks. en kultur- og en informationsformidling. De, der var kritiske til fornyelserne knyttede dog selv an til, at en formidlingspolitik omkring selve bogen som kulturform måtte være det centrale. Man antydede spørgsmålet, om ikke arbejdet tidligere havde haft en bedre status i samfundet end det havde idag. Ihvertfald havde man tidligere haft en fælles målsætning for arbejdet, mente man. Idag arbejdede alle på institutionen som en række pile, der gik i hver sin retning.

Denne splittelse i målsætningen for gruppen kom også til udtryk i variationen af de ønsker, som gruppen havde til fremtiden. Nogle udtrykte, at de var indstillet på at forny sig i arbejdsopgaverne. De kunne se en udfordring i dette, men de aktuelle arbejdsvilkår gav ikke mulighederne herfor. Med den aktuelle bevillingspolitik var man bekymrede for en degradering af uddannelsens værdi. Det var udfra uddannelsen, at man fremover ville arbejde med den tydeligere erhvervsidentitet, som arbejdet burde have. Som en modsætning til dette formulerede enkelte dog et helt andet ønske. Disse ønskede muligheden for en mere individuel profilering i arbejdet. Man var fra de sidstes side positiv til de aktuelle fornyelser både i form af forandringen i den hidtil gældende struktur og prioritering af f.eks. informationsteknologien; men man antydede samtidig, at de aktuelle forandringer måske ikke var tilstrækkelige, hvis en sådan individuel profilering skulle muliggøres.

Som hos sagsbehandlerne på mellemniveau havde man heller ikke i bibliotekargruppen en så tæt kontakt med hinanden, at man fik taget opfatt-

elserne op til diskussion. Man var, mente man, også for forskellige i arbejdssyn og interesser til, at man kunne gå ind i en dialog. Visse talte man mere med end andre. Nogle talte man stort set aldrig med. Flere var i tvivl om, hvornår forskellen i arbejdssyn var blevet så udtalt, som den var idag. Var det den skærpede konkurrence om overordnede job og om halvtidsstillingerne, som havde skabt den? De, der stillede spørgsmålet, havde ikke noget svar. Det var de samme, der beskrev savnet af den tid, da institutionen var mindre og da der fandtes et fælles mål for arbejdet. Kritikken af fornyelserne syntes hos disse som hos sagsbehandlerne på mellemniveau at være udtryk for, at afgrænsningen overfor dels andre personalegrupper og dels den offentlige sektor og samfundet i almenhed var blevet utydelig. Man ønskede at udfylde den med et uddannelsesbaseret indhold. Alle i gruppen antydede dog, at man behøvede at ændre sin optræden i samfundet og begynde at stille krav for herved at opnå den status, som nogle anså erhvervet og andre anså den enkelte ansatte var berettiget til (se appendiks C for oversigt).

Sammenfattelse

Kritikkens før- og nu-perspektiv formede sig som vist omkring flere faktorer. Alle virksomhederne, som de interviewede kom fra, havde tidligere været inde i en periode med ekspansivitet og en øgning i antallet af stillinger. De interviewede oplevede i slutningen af 1980'erne i modsætning til de tidligere år derudover en tydeliggørelse af organisationens hierarki, en frygt for en degradering af de hidtil opnåede kundskaber og positioner samt en skærpet konkurrence. Det sidste nødvendiggjorde en revideret afgrænsningspolitik overfor andre personalegrupper.

Kritikken havde alment set ikke sin start i selve det teknologiske moment. Den nye teknologiske udrustning blev således introduceret, da ansættelserne endnu for de fleste oplevedes som trygge og da antallet af stillinger til og med øgede. En undtagelse i denne sammenhæng var kontoristerne. De fleste af de øvrige havde ganske hurtigt anpasset sig til teknologien eller også havde det været omvendt, d.v.s. den teknologiske udrustning anpassede sig dengang til arbejdssituationen.

Siden kom også de organisatoriske forandringer ind i billedet. Kvindernes forholden sig til teknologien tog herefter en drejning. Den teknologiske udrustning blev nu for flere af de interviewede en tydeliggørelse af det, som man oplevede var det problematiske ved forandringerne. I forbindelse med omorganiseringerne kom teknologien for nogle af kvinderne til at bekræfte truslen om f.eks. en arbejdsdegradering. Problemet blev dog fortsat ikke på noget tidspunkt placeret alene ved teknologien. Mødet med den nye teknik fik omkring omorganiseringernes introduktion understreget sin kritiske dimension.

Det klassesystem, som kvinderne tilsammen udgjorde, blev repeteret i den måde, hvorpå kvinderne beskrev den aktuelle usikkerhed og

herunder den eksterne indblandning samt frygten for degradering. I det følgende sammenfattes de forskellige former for beskrivelser, der indgik i kritikken.

Organisationens hierarki tydeliggjordes for såvel de kontoransatte som de uddannede i forbindelse med fornyelserne. De tidligere store afdelingers horisontelle struktur havde betydet, at dette hierarki hidtil havde været mindre tydeligt. Ved de organisatoriske forandringer kom arbejdsgiverniveauet tydeligere frem og hermed fulgte en oplevelse eller en frygt for såvel specialiseringernes og uddannelsernes nedprioritering som tidligere forfremmelsers neglicering. Organisationernes hierarki havde hele tiden fundets der; men dets indvirkning fornemmedes af flere som mere påtrængende end tidligere.

For kontoristerne og lønpersonalet kom frygten for degradering og den skærpede konkurrence tydeligt frem ved betoningen af problemet omkring de sociale markeringer af over- og underordnethed, som fandtes imellem personalegrupperne. De kontoransatte oplevede, at de vanskeligt kunne bevæge sig udenfor deres eget arbejdsområde uden at støde på grænser fra de andres områder. Det gamle funktionshierarki viste på denne måde sit ansigt i forbindelse med kvindernes intentioner om forslag til forandringer. Dette var vilkår, som ikke havde sit udspring i de fra ledelsen aktuelt set introducerede fornyelser. Snarere var det nogle vilkår, som længe havde eksisteret; men strukturen af markeringer tydeliggjordes i forbindelse med forandringernes fremmarch. Det var nogle gamle vilkår, som nu af flere oplevedes som begrænsende for overlevelsen i systemet. Markeringsproblemerne udviklede sig yderligere til også at foregå internt i nogle af kontorgrupperne som følge af, at visse opnåede en bedre ansættelse, mens andre følte sig tilsidesat.

For bibliotekargruppen var en tidligere udviklet arbejdsløshed indenfor gruppen et centralt aspekt i beskrivelserne. I modsætning til sagsbehandlerne på mellemniveau, som igennem hele arbejdsforløbet havde vandret opad i det hierarki, som var tilgængeligt indenfor erhvervet, havde bibliotekarernes hverdag længe været karakteriseret ved konkurrencen om nogle få overordnede job og om halvtidsstillingerne med en dertil følgende halvtidsarbejdsløshed. I dette tilfælde var der tale om et problem, der som sagt længe havde eksisteret. Det var et problem, som man længe havde ønsket, der blev gjort noget ved. Det handlede dog ikke kun om det konkrete problem af et halvtidsjob men også om et mere alment statusproblem. Bibliotekarerne var tydeligere end de andre i formuleringen af, at erhvervet savnede status ikke kun i organisationen men også udenfor institutionens rammer.

Samme statusproblematik udtryktes også på anden måde blandt de uddannede. For både bibliotekarerne og sagsbehandlerne på mellemniveau, der som uddannede lå øverst i det hierarki, som kvinderne i interviewmaterialet udgjorde, syntes problemet med en intern uenighed om arbejdets mål og perspektiv tilstadighed at vende tilbage i beskrivelsen af mødet. Det var vanskeligt at bedømme, hvornår dette problem havde ind-

fundet sig. Måske havde det eksisteret længe. I så fald kan man sige, at det tydeliggjordes i forbindelse med de aktuelle forandringer. Denne uenighed udtrykte kampen om at få lov til at bestemme, hvordan man fremover skulle lægge de sociale markeringer overfor andre personale- og erhvervsgrupper. Det var en uenighed om, hvilke kriterier, der skulle gælde for udviklingen af den bedre status.

For de positionsløse blev som vist før- og nu-perspektivet først og fremmest anvendt i relation til organisationens interne afdelings- og personalegrupper, hvorimod positionsindehaverne yderligere anvendte det i forbindelse med en mere almen statusdiskussion, der rakte udenfor organisationens rammer.

Omorganiseringerne oplevedes på den ene eller anden måde som en forudlempning for de kritiske blandt kvinderne. Før- og nu-perspektivets anvendelse satte sig igennem på varierende måde afhængig af kvindernes klassemæssige differentiering. Kritikken fandtes dog som vist på alle niveauer.

I varierende form blev der også på alle niveauer formuleret en positivitet til i det mindste nogle aspekter ved fornyelserne. Lønpersonalet blandt de kontoransatte var positive til en tættere brugerkontakt. De udlokaliserede lønindberettere havde været positive til tanken om arbejdsrotation eller en ny type opgaveløsning. Alment havde flere blandt både de kontoransatte og de uddannede i en periode anset, at teknologien var en lettelse i arbejdet. Visse blandt bibliotekarerne og kontoristerne havde desuden formuleret en interesse i en udvikling af arbejdet på basis af netop teknologien. Endelig havde der blandt bibliotekarerne længe været en interesse i forandringer med henblik på arbejdsstrukturen og erhvervets status.

Kritikken var på denne måde en samling af forskellige synspunkter, som var bygget op omkring en før- og nu-skala. Også samtykket, der stod for den mere almene positivitet til det nye, byggede i en vis grad på denne skala. I det følgende kapitel 5 skal forskellen i kvindernes handlinger diskuteres. Det skal diskuteres, hvorledes klasse- og kønsforholdet satte sig igennem i kvindernes handlinger. Kritikken og samtykket bliver i denne handlingsanalyse betragtet som udtryk for nogle forskellige interesser blandt kvinderne. Det antages, at i før- og nu-perspektivet pegede kvinderne på det, som de anså støttede deres interesser, og det, som de mente gik på tværs af disse (se appendiks D).

5 Mødet på et handlingsteoretisk plan

Indledning

I dette kapitel skal det diskuteres, hvordan vi kan forstå kritikken og samtykket ud fra et handlingsteoretisk perspektiv. Det samfundsmæssige perspektiv kommer først ind i analysen i det senere kapitel 6.

Den handlingsteori, som anvendes i det følgende, er funktionalistisk i sin karakter. Det antages, at mennesket handler rationelt for tilvaretagelsen af sine egne interesser. Kvindernes handlinger diskuteres nedenfor i første omgang udfra teorien om de rationelle handlinger. Handlingernes fundament placeres herefter i anden omgang ind i en diskussion om klasse- og kønsforholdets betydning. Senere i kapitel 6 bliver rationaliteten yderligere relativeret på den måde, at den bliver sat ind i det beskrevne samfundsperspektiv. Samfundsudviklingen blandede sig med hensyn til hvilket indhold, som kvinderne tillagde rationaliteten i deres handlinger.

Der findes visse varianter indenfor teorien om det rationelt handlende menneske. I det følgende skelnes der mellem en svag og en stærk variant heraf. En svag variant skal betyde, at individet har en lav grad af bevidsthed om hvilke interesser, som hun har i forhold til f.eks. de indførte fornyelser. Kvinden kan ifølge denne variant reagere næsten impulsivt for først og fremmest at beskytte sig selv. Overfor enhver fonyelse stiller individet sig herved altid i en forsvarsposition. Den stærkere variant af teorien skal i modsætning hertil betyde, at individet i høj grad er bevidst om sine interesser og derfor har lagt sine handlinger herefter. Kritikken og samtykket diskuteres i det følgende for deres indhold alt efter, om der er tale om den svage eller stærkere variant af teorien.

I det følgende bliver indledningsvist den svage variant beskrevet. Denne udgør faktisk en tolkningsmåde, som jeg har set anvendt en del steder igennem de senere år. Diskussionen af denne foregår bl.a. ved inddragelse af interviewmaterialet. Den svage variant bliver gennem diskussionen påvist at have en begrænset værdi. Det påstås i det følgende, at den er utilstrækkelig som forklaring på forskellen mellem kvindernes handlinger. Diskussionen ansporer istedet til en anvendelse af den stærkere variant af handlingsteorien. Med denne som udgangspunkt og med en fremholdelse af klasse- og kønsforholdets betydning herfor fremlægges et fundament for de forskellige handlinger. Diskussionen af kritikken og samtykket i et handlingsteoretisk perspektiv resulterer til slut i en opstilling af ialt tre handlingsformer.

Den svage variant af handlingsteorien

I kapitel 2 blev det nævnt, hvorledes der i 1980'erne i forbindelse med beskrivelserne af de computerteknologiske og organisationsmæssige fornyelser ofte blev anvendt en retorik, som formidlede f.eks. en fascination over den nye udrustning eller den nye organisation, som en instans der rummede de store udviklingsmuligheder. I denne forbindelse blev man præsenteret for et større idèkompleks, der først og fremmest focuserede på de organisatoriske forandringsaspekter. I dette blev der f.eks. angivet, hvad den 'gode' organisation var.

Det fælles, som karakteriserede metaforerne om den 'gode' organisation, var deres focusering på forandringer i styremetoden. I visse tekster blev den beskrevet som en overførsel af ansvar og beføjelser fra centralledelsen til mellem- eller lokalplacerede niveauer i organisationen (1). Dette var den præsentation af idèen, som betonede et organisationsstrukturelt indhold (2). En sådan overførsel var rent praktisk givet ved udviklingen af centrale styrefunktioner indenfor de moderne computerbaserede informationssystemer. Andre beskrev forandringerne som en udvikling af f.eks. nye lederroller (3). Her kom man over i en præsentation, som mere rettede sig ind mod psykologiske momenter i organisationen. Endnu andre lagde betoningen på udviklingen af en fælles kultur eller værdier for organisationens ledere og ansatte (4). 'Kommunikation' blev i denne periode et omdebatteret emne, idet det ansås for netop at være vejen til opnåelsen af f.eks. de nye lederroller eller de fælles værdier (5).

Man kan spørge sig, om idèkomplekset, der focuserede på overførslen af ansvar fra ledelse til mellem- eller lokalniveauer, nye lederroller og udviklingen af fælles værdier, virkelig var ny. Indenfor den organisationsteoretiske litteratur blev den strukturelle præsentation af idèen diskuteret i 1970 angående sin karakter af at være en nyhed eller ej. En opfattelse var, at der nu virkelig var tale om noget nyt. Forandringen var nemlig en logisk følge af flere årtiers satsning på centralisering i organisationerne (6). Centraliseringen i organisationerne af ledelse og kontrol havde medført en så høj grad af procedure-formalisering og rutinestandardisering, at decentralisering forstået som ansvarsoverførsel naturligt gjorde sit indtog. Al ansvar og ledelse behøvede for første gang i historien ikke længere at være placeret centralt. Heroverfor fremlagdes en anden opfattelse om, at det på ingen måde var en ny idè (7). Der havde altid eksisteret forskellige typer af kontrol eller magtudøvelse i organisationer. Procedurebestemmelser, overvågning, beslutning om målsætning havde almindeligvis været centralistiske magtmetoder, medens f.eks. personaleudvælgelse eller -fyring og fordeling af arbejdsopgaver ofte havde hørt til de decentralistiske. Central kontrol og overførsel af ansvar havde således altid eksisteret men med varierende betoning på det ene eller andet.

På trods af den sidstnævnte opfattelse kan det dog ikke udelukkes, at idèens karakter af at være det, som man fra 1980'erne generelt anså for at være det fornuftige i organisationslivet, d.v.s. netop den 'gode' orga-

nisation, var ny. En overførsel af ansvar kan længe have eksisteret som en kontrolmulighed blandt flere andre; men dets status som en metode, man i offentligheden antog som den mest rationelle, kan udmærket i 1980 have været ny. Denne rationalitetsopfattelse fik - som det skal vises nedenfor - betydning for den måde, man tolkede de ansattes handlinger i forbindelse med implementeringen af ny teknik.

I forbindelse med arbejdet med nye styremetoder rundt om på arbejdspladserne blev der foretaget en del undersøgelser. Dette resulterede i flere rapporter og udredninger. Nogle af disse behandlede f.eks. snævert forandringerne i arbejdslivet som følge af selve computerteknologien, mens andre mere så på de organisatoriske fornyelser for arbejdspladsen som helhed. Forandringerne oplevedes som sagt som rationelle og nødvendige for den videre udvikling. Visse teknologiske vanskeligheder kunne til tider opstå, men forandringsbølgen som sådan fortsatte dog hen over organisationerne.

Hvad skete der blandt de ansatte i forbindelse med forandringerne? Omtalen af de ansattes kritik af fornyelserne fik generelt ikke tildelt megen plads i rapporterne. Visse steder forekom der nogle enkelte kommentarer til denne handling. I teoretiske studier om den nye teknik fra samme tid fandtes der til tider lidt spredte ræsonnementer om samme. Kommentarerne og disse ræsonnementer havde ofte en ting til fælles. De indeholdte samme type af tolkning af de ansattes kritik. Det er denne tolkningsmåde, der skal beskrives i det følgende.

Tolkningsmåden er karakteriseret ved først og fremmest at se de ansattes handlinger som en slags revirforsvar. Et revir er blevet beskrevet som individets besiddelse af en selvstændighedsgrad i arbejdet såvel i mentalt som fysisk forstand (8). I andre sammenhænge kan reviret stå for en opnået kompetence. Det enkelte menneske påstås at indtage en forsvarsposition, når omgivelserne overtræder revirets grænser (9). Problemet med revirforsvaret, når det skal fremstå som en forklaring på menneskers kritik af indførte fornyelser, ligger først og fremmest i, at man reducerer fornyelserne og kritikken til at være en lukket proces af årsag og virkning. Fornyelserne bliver til den eneste årsag og revirforsvaret til den eneste virkning. I denne enkle årsagsmodel overser man, at der i processen af en udviklet kritik kan findes en sammenhæng med f.eks. tidligere hændelser. Kan f.eks. kvindernes kritik alene forstås som en reaktion på indførelsen af den nye teknik? Er dette ikke en utilstrækkelig form for forståelse af kritikken som handling?

Påstanden om revirforsvaret udtrykker alene, at ikke alle arbejdsforandringer modtages med lige stor glæde. Forsvaret bliver let en påstand om, at individerne forsvarer en status quo-tilstand. Tolkningsmåden lægger ikke op til spørgsmål om, hvad de pågældende individer iøvrigt interesserede sig for. Man får ikke noget svar på hvilke interesser, der spillede med i reaktionen på fornyelserne. Som nævnt i kapitel 2 findes der omkring den nye teknik både en fascination og en forskrækkelse, hvilket vi omskrev til på individniveau at udgøre et forståelsesdilemma. I revir-

tolkningen findes kun forskrækkelsen udtrykt. Man udelukker f.eks. en punktvis positivitet. Den giver ingen åbning for, at individerne også så muligheder i fornyelserne.

I forrige kapitels bearbejdelse af kvindernes møde med den nye teknik på det konkrete plan fremgik det, hvorledes et før-og nu-perspektiv blev draget ind af kvinderne i beskrivelsen af mødet. Ved dette perspektiv lå der bl.a. en fremhævelse af tidligere hændelsers betydning i relation til modtagelsen af det nye. Kritikken var udfra dette ikke en handling, der alene blev set som en effekt af fornyelserne. Det var en handling, som var en refleksion af også andre hændelser, som var indtruffet i perioden før fornyelserne satte igang. Hvad var det for hændelser, som man inddrog i sin vurdering af de aktuelle forandringer? I kvindernes sted byggede perspektivet på faktorer som den afdelingsmæssige autonomi, trygheden i ansættelsen, prioriteringen af den hidtil indsamlede kundskabsmængde samt en arbejds- og statusmæssig afgrænsning overfor andre. Før- og nu-perspektivet indeholdte yderligere dels nogle kritiske kommentarer til forhold, der længe havde været gældende, og dels nogle fremhævelser af noget positivt ved det nye. Tilsammen blev disse faktorer sat op som en målestok for forandringen. Det er udfra disse faktorer, at det bliver vigtigt at få fremlagt den historiske og samfundsstrukturelle tolkning af kvindernes kritik, som påstanden om et revirforsvar ikke kan give.

Revirforsvaret som tolkningsform giver som sagt indtryk af, at det pågældende individ ikke er interesseret i nogen form for udvikling. Af revirmodellen kan der derfor udvikles nogle ideologiske aspekter og i det konkrete eksempel med kvindernes møde bliver dette kønsideologiske, hvor kvinderne fremtræder som uinteresserede i enhver form for forandring. Det kommer let til alene at handle om en 'uvilje' mod forandring (10). På samme måde som med de tidligere omtalte udsporede metaforers vision får denne tolkningsform en imperatorisk karakter og kvindernes kritik fremtræder alene som uacceptabel. Der findes med revirtolkningen ikke mulighed for at differentiere mellem forskellige former for kritik.

Enhver kritik bliver som handling indenfor denne tolkningsmåde reduceret til en almen individuel eller gruppeudviklet forsvarsmekanisme. Det er på denne baggrund, at den bedømmes som en svag variant af teorien om det rationelt handlende menneske. Mennesket menes ikke at gøre sig nogle overvejelser om hvilke interesser, som hun har på lidt længere sigt. Antagelsen vurderer derfor mennesket til at have en lav grad af bevidsthed om sine handlingers mål.

Det omtalte idèkompleks fra 1980'erne og den nævnte revirtolkning skal ikke påstås generelt at være to sammenfaldende størrelser. Revirtolkningen har været anvendt i så mange andre forbindelser igennem hele historien. Der skal dog henvises til det kritisable i, at revirtolkningen i præsentationen af f.eks. den 'gode' organisation til tider har fået lov til at fremstå som tilstrækkelig forklaring på de ansattes kritik af den nye teknik. Der savnes således en tolkning af mere nuanceret karakter. Man kan spørge sig, hvorfor den har fået lov til stå hen som en tilstrækkelig forklar-

ing. Et svar kan være, at opfattelsen af f.eks. den gode organisation med den dertilknyttede fascination og rationalitet kan have betydet en forståelsesmæssig hindring samt en begrænset interesse for at gå nærmere ind i arbejdet med en tolkning af kritikken.

Anvendelsen af revirtolkningen har i udredninger og rapporter om implementeringen af datateknologi og organisatorisk forandring i arbejdslivet foregået på forskellig måde. Det skal kort vises, hvorledes den går igen i forskellige typer af formuleringer.

I f.eks. en rapport om decentralisering i kommuner fra 1987 anvendes direkte termen 'revirforsvar'. Det nævnes, at man ved nogle interview bl.a. fik oplysning om, at kommunikationen mellem centralt og lokalt niveau på tjenestemandsplan var præget af revirforsvar istedet for udvikling af virksomheden (11). I andre studier anvendes andre udtryk, som f.eks. at de ansatte 'værner' om deres områder (12). På linje hermed kan man også finde revirforsvaret udtrykt i termer af, at de ansatte sidder fast i nogle 'traditionelle forestillinger'. I f.eks. en rapport fra 1979, som handler om decentralisering indenfor statslige virksomheder, konkluderes der, at hvis de nye organisationsidèer skal fungere, forudsætter det en forandring på alle niveauer af bl.a. de styrende forestillinger. Det siges, at de adfærdsgrundende traditionelt styrende forestillinger må nødvendigvis erstattes eller kompletteres. Det nævnes videre, at man mener, der findes en forståelseskløft m.h.t. de nye idèer (13). Termen om de traditionelle forestillinger associerer til noget, der står uden bevægelse og som repræsenterer det bestående. Med denne association kommer revirtolkningen ind.

En anden tekst om studier af decentralisering af politisk magt nævner, at de mange organisation- og kompetenceforandringer fra 1970 og fremefter naturligt nok betød følelsen af stor usikkerhed blandt tjenestemænd på alle niveauer om sin rolle og sine arbejdsopgaver (14). Utilfredshed med forandringerne synes at være omskrevet til følelsen af stor usikkerhed overfor disse. Der ligger heri en association til opfattelsen, at på grund af usikkerheden om fremtiden forlader mennesket ikke sine hidtidige områder. En anden, en rapport om organisationsforandringer i en konkret kommune fra 1986, citeres en person for at sige, at de ansatte har en uro og til og med en rædsel overfor enhver forandring på grund af ukendskab til meningen med fornyelsesprocessen (15). Dette handler om en "brist på information", siges det i rapporten. Revirforsvaret som enkel forklaringsmodel giver også en enkel løsningsmodel, nemlig mere information til de ansatte.

De datateknologiske og organisatoriske fornyelser i 1980'erne indebar en ny type af arbejdsdeling (16). Ved indførelsen heraf skete der et slags sammenstød mellem de nye og gamle arbejdsdelingsprincipper. Den gamle arbejdsdeling forsvarede sig mod den nye. De gamle er f.eks. den funktionelle arbejdsdeling eller sektoriseringen (17). De ansattes modstand blev her et arbejdsdelingsprincips forsvar og som sådan et forsvar for en periodes rationelt opfattede organisationspolicy. Her udtrykkes en opfattelse om, at revirforsvaret bunder i de organisationelle magtforhold.

En gruppes revirforsvar er også blevet formuleret i termer af en gruppes fremhævelsen af sin erhvervskultur (18). Erhvervskulturen kan således søges opretholdt i forsøg på at forsvare en opnået kompetence i form af f.eks. en professionalisering eller specialisering. Når reviret formuleres i termer af en erhvervskultur bliver problematikken som i tilfældet med arbejdsdelingsprincippet ført over på at handle om ikke kun individet men en gruppe som f.eks. en afdeling, et erhverv, en fagforening eller et lignende kollektiv.

Et forsvar af en erhvervskultur blandt nogle ansatte i en virksomhed behøver ikke kun at være rettet mod virksomhedens ledelse. Det kan også være et led i konkurrencen med de øvrige grupper af ansatte. En udvikling af en øget arbejdsgiverkontrol kan tages som eksempel. Fremhævelsen af ens erhvervskultur kan her beskrives i termer af en slags kollektivisering som reaktion på den øgede kontrol, d.v.s. som et arbejderkollektiv (19). Det kan dog også knyttes sammen med, at gruppen eller kollektivet selv har opnået bedre vilkår og at den herefter vil sikre sig disse mod andre indtrængende grupper. Gruppen kan f.eks. have opnået en øget selvstændighed i arbejdet eller øget status i arbejdslivet. I dette tilfælde betones kollektivet for at fastholde de indvundne privilegier overfor andres ønsker om del i goderne. Visse erhvervsgruppers fremhævelse af en form for professionalisering har ofte været set som udtryk for betoningen af en bestemt erhvervskultur for udelukkelsen af andre (20). Der er således i dette sidste tilfælde ikke tale om f.eks. Lysgaards arbejderkollektiv men snarere om et mellemlags benyttelse af et kollektivs styrke til sikring af egne privilegier.

Tolkninger af de ansattes kritik som et resultat af at ville værne, at sidde fast i traditionelle forestillinger eller at føle uro og usikkerhed overfor det nye kan på linje med at beskrive den som arbejdsdelingsprincippers indbyrdes magtkampe eller gruppers fremhævelse af erhvervskulturen ses som varianter af revirtolkningen. Revirtolkningen fremstår dog ikke som en tilfredsstillende forklaring på udfaldet af f.eks. kvindernes møde med den nye teknik. En utilfredshed behøver ikke at være ensbetydende med modstand mod enhver form for udvikling. Istedet er det vigtigt at stille spørgsmål om, hvilke interesser for en udvikling, der fandtes blandt kvinderne i forhold til den implementerede forandring. Hvad ville man istedet? Hvad har de tidligere vilkår givet af opfattelser om udvikling? Hvorledes oplevede kvinderne det nye i forhold til det gamle? Fandtes der nogle interesser for udvikling blandt kvinderne i virksomhederne, som ikke kom frem i debatten om forandringsprocessen?

Den nye tekniks idèkompleks i 1980'erne, som formulerede det, man i offentligheden opfattede som den gode organisation, repræsenterede måske i virkeligheden kun èn opfattelse blandt mange andre. Idèkomplekset tilhørte den opfattelse, som lanceredes i medierne og det var den, som fik rationaliteten knyttet til sig. Den utilfredshed med fornyelserne, som fandtes blandt kvinderne, fik ikke selv tilgodeskrevet nogen mening om, hvorledes organisationen burde se ud. En sådan mening blev ikke taget op.

Den fik ikke mulighed for at komme til orde. Der findes en teori, der påstår, at udviklede erhvervskulturer indeholder en socialisering af sine medlemmer i retning af en fælles opfattelse om, hvordan organisationen for arbejdet bør se ud. Denne teori mener, at det var uddannelsessystemets indtog i organisationshierarkiet og den dermed skabte professionaliseringstendens i samfundet, som betød udviklingen af en institutionel mening om arbejdsorganisationens form og indhold (21). Der siges ikke her noget om, hvilken opfattelse om arbejdsorganisationen, der i det konkrete tilfælde kunne være tale om. Teorien kan virke som et forslag til at arbejde med en sådan ansats. En tolkning af kvindernes kritik bør således ikke overse, at der eventuelt var interesser blandt kvinderne for en anden organisationsform end den, som præsenteredes som den rationelle. Kvinderne havde måske gjort sig forhåbninger om en anden organisationsform. Dette forslag til en tolkning tages op senere i analysen på det tematiske plan.

Revirtolkningen versus empirien

Kvindernes kritik af den eksterne indblanding på de områder, hvor man tidligere havde haft en arbejdsautonomi og en tryghed, kunne sammen med degraderingsfrygten enkelt tolkes som et revirforsvar og som et forsvar af den hidtilgældende arbejds- eller erhvervskultur. De kontoransattes sociale markeringer overfor hinanden og de uddannedes uenighed om, hvorledes man fremover skulle afgrænse sig, kunne yderligere være en slags bekræftelse på dette.

I det følgende tages der udgangspunkt i tolkningen om revirernes betydning. Revirerne oversættes til kvindernes betoning af deres arbejds- og erhvervskultur. På dette grundlag diskuteres den svage variant af handlingsteorien. Tolkningsmåden behandles udfra spørgsmålene om kvindernes relation til de forskellige gruppe- og kollektivsammenhænge. Deres forhold til den tidligere personalegruppe, til deres erhvervsgruppe, forstået som en type erhvervskollektiv, der ikke nødvendigvis er sammenfaldende med fagforeningen, samt til den nye arbejdsgruppe tages op. Klassefundamentet for henholdsvis de kontoransattes og de uddannedes gruppetilhørighed bliver i svarene på spørgsmålene tydelig. Igennem diskussionen af tolkningsformen fremvises revirtænkningens begrænsninger og der åbnes op for den anden tolkningsmulighed.

De kontoransatte

Lønassistenterne fra hovedpostkontoret og lønindberetterne fra kommunens distriktskontorer var alment bekymrede for en opsplitning af deres afdelingsgruppe. Lønindberetterne havde været imod opløsningen af gruppen og var det stadig efter omorganiseringen. For dem var opløsningen som sagt allerede fuldført, mens det endnu ikke var sket for f.eks. de

kontoransatte på postkontoret.

Lønindberetterne, som var blevet udlokaliseret, skulle indgå i den nye arbejdsgruppe udfra deres særskilte arbejdsfunktion. De følte sig dog ensomme uden andre ansatte fra den tidligere afdeling. Samarbejdet var et begreb, som man ikke selv fornemmede meget af under udførelsen af arbejdet. Man kunne sidde og lytte ved personalemøder, men selv havde man kun lidt at sige til om. De problemer, som opstod i èns arbejde, var der ikke andre, som hjalp med til at løse. Lønindberetterne fra distriktskontorerne ønskede således den gamle løngruppe tilbage. Det var dog vanskeligt mere præcist at bedømme deres relation til gruppen med tanke på, at visse fra den gamle gruppe var gået forbi dem i form af et advancement til et rådgivningsarbejde. Måske var det en personalegruppe parallel til den tidligere, man ønskede sig.

Lønassistenterne på postkontoret trivedes med sin gruppe. Man anså alle, at den som personalegruppe fungerede bedre end nogen sinde tidligere. Man fremholdte gruppen som et slags fællesskab, man indgik i.

Kontoristerne tog ikke på samme måde omorganiseringen op som et gruppeproblem. Kontoristerne havde snarere en tendens til at kritisere sin gruppes ageren. Man beklagede, at der ikke fandtes nogen god gruppefølelse; men som den var, ville man ikke begræde dens opløsning.

For to af grupperne fra de kontoransatte fandtes der altså en tilhørighed til den gamle afdelingsgruppe. Denne tilhørighed kan vel at mærke være et nyt fænomen, d.v.s. en effekt af de indførte forandringer i organisationen. I så fald har vi en situation, som kan tolkes som et revirforsvar. Betoningen af personalegruppens eksistens kan udfra dette være ensbetydende med, at man værnede om sit job og sin specialiseringsgrad. På den anden side kan dog et lignende billede tænkes være fremkommet på et tidspunkt, inden eller parallelt med at forandringsprocessen satte igang. Betoningen af personalegruppen kan være opstået i en helt anden situation. Revirtolkningen har på denne måde kun et øjeblikksperspektiv. Vi får ikke med den angivet nogle analysespor tilbage i tiden

De uddannede

For de to uddannede grupper indebar forandringerne forskellige vilkår for gruppernes fungeren. Sagsbehandlerne på mellemniveau oplevede sin afdelingsgruppes opløsning i modsætning til bibliotekarerne, hvor alle forblev under samme tag men under en styrkelse af den eksisterende afdelingsstruktur. Sagsbehandlerne udtrykte ikke efter forandringerne et reelt savn efter den gamle personalegruppe. Man beklagede ikke, at gruppen ikke fandtes længere. De af sagsbehandlerne, der var kritiske til fornyelserne, kunne dog fremhæve vægten af, at man internt i gruppen støttede hinanden. De, der var positive til forandringerne var tilfredse med sådan, som det var idag. Førhen skulle man altid spørge de andre til råds, inden man traf en beslutning. Med omorganiseringen oplevede de sidste at være

blevet fritaget for dette.

Blandt bibliotekarerne beklagede man derimod for størstepartens vedkommende, at fornyelserne understregede afdelingsopdelingen. Nogle beskrev herudover et ønske om en fremtidig mere samlet gruppe af bibliotekarer i organisationen.

Bibliotekarerne havde siden institutionens ekspansion i midten af 1980'erne udført deres arbejde hver for sig uden megen indslag af former for fællesopgaver mellem sig. Man mødte op på sit arbejde, udførte opgaver på kundernes forespørgsel, fik en halv time på sin kontorplads for bestilling af bøger og gik siden hjem til sig. For flere havde et samarbejde mellem bibliotekarerne udfra princippet om, at alle havde samme arbejdsopgave, længe været savnet. For andre var det ikke et samarbejde på basis af den sideordnede fordeling af arbejdsopgaver, som man specielt var interesseret i. Den første gruppe var tilhængere af en type gruppe, som ganske vist heller ikke før omorganiseringen havde formået at udvikle sig. Man følte sig dog med henblik på dette ønske tilsidesat for sin opfattelse under den pågående forandringsproces. Den anden gruppe, som var kritiske mod de tidligere gruppeprincipper, anså at tiden var inde til at satse på en opløsning heraf.

En del blandt såvel sagsbehandlerne som bibliotekarerne formulerede en interesse i en anden type af gruppe. I dette tilfælde handlede det om deres erhvervsgruppe, d.v.s. samlingen af individer, som havde en lignende uddannelse som de selv og som vel at mærke baserede sine interesser på denne. Ikke alle i de to grupper af uddannede var dog tiltrukne af erhvervsgruppen som sådan. Enkelte satte spørgsmålstegn herved. De, som ikke var så interesseret i erhvervsgruppen, indgik oftest blandt de, som var mest positive til fornyelserne. Der fandtes altså en tendentiel uenighed om erhvervsgruppens betydning.

Sagsbehandlerne var blevet knyttet ind under lokalenhedernes beslutninger istedet for som tidligere under deres egen gruppes arbejdslinie. På dette område fik som nævnt nogle af de uddannede et tydeligt problem og her kunne konflikterne blusse op. I dette tilfælde handlede det mindre om den tidligere personalegruppe konkret set, men mere om det erhvervsfaglige selvstændighedsprincip. Flere af sagsbehandlerne, først og fremmest blandt de, som udtrykte samtykke med omorganiseringen, udtrykte dog en tilfredshed med den nyskabte lokalenhed.

De kritiske blandt sagsbehandlerne anså, at de selv havde et vigtigt område at tilse samt en udviklet metode til løsning af opståede problemer. Først og fremmest var det metoden, som man ikke anså, fik den status, som den burde have i lokalenhedens nye samarbejde. Man var tvunget til at acceptere den nye enheds valg af metode, som ikke grundede sig på f.eks. pædagogiske modeller men mere på økonomiske og administrationsmæssige beslutninger.

Foretalerne for respektiv personalegruppe og erhvervsgruppe kan på baggrund af revirtolkningen ses som foretalere for opretholdelsen af de hidtilgældende revirgrænser. Denne type af forklaring kan dog ikke sige

noget nærmere om, hvad den beskrevne uenighed blandt de uddannede betød. Hvorledes skal vi tolke en sådan uenighed?

Uenigheden kan udfra revirtolkningen for det første fremtræde som en opdeling af en gruppe ansatte i dels de, der på indeværende tidspunkt havde overskredet revirgrænserne og de, der f.eks. endnu ikke havde gjort dette; men tolkningsformen kan ikke give noget bud på, hvorfor de sidste ikke havde gjort dette.

Uenigheden kan udfra tolkningen for det andet fremtræde som en opdeling mellem de, som forsvarede uddannelsen, og de, som ikke gjorde dette. Uddannelsen står her som udtryk for en professionaliseringsgrad. En professionalitet har ofte indebåret, at en formel uddannelse teoretisk var udtryk for et monopol på en bestemt kundskab i kombination med eksistensen af en efterspørgsel på denne kundskab. Professionaliteten omtales dog her i forbindelse med en ansættelsesrelation, hvilket er i modsætning til det klassiske professionsbegreb (22). Træk af den klassiske professionalitetsopfattelse kan dog overføres til denne ansættelsessituation, idet grupperne organiserer sig under egne faglige organisationer og forsøger at præge den ideologiske side af organisationernes styre ved hjælp af dels den uddannelsesbaserede kundskabsressource og dels en styrkelse af relationen mellem deres uddannelse og erhvervsudøvelsen (23). I dette tilfælde kan revirtolkningen dog ikke give noget bud på, hvorfor nogle og ikke andre af de uddannede forsvarede denne professionaliseringsgrad. Tolkningsmåden kan m.a.o. ikke udtale sig om, hvad interesserne bag de to grupperinger nærmere bestod i.

Den stærkere variant af handlingsteorien

Den valgte handlingsteori havde også en stærkere variant end den ovenfor diskuterede. Ifølge denne er individet i høj grad bevidst om sine interesser og dermed om sine handlingers mål. I det følgende tages der udgangspunkt i denne variant.

Den stærke variant af teorien skal kunne give svar på to typer af spørgsmål. Den første type handler om, i hvor høj grad man mente, at gruppen skulle tilvaretage ens interesser. I det tilfælde hvor den enkelte anså, at hun havde et behov for et gruppetilhørsforhold, opstår underspørgsmålet om hvilke interesser, som dette forhold skulle tjene. I det modsatte tilfælde opstår det andet underspørgsmål, nemlig om hvorfor hun tog afstand fra gruppetilhørsforholdet. Denne type af spørgsmål, der handler om graden af gruppetilhørsforholdet, kaldes i det følgende for gruppedimensionen. Den anden type af spørgsmål drejer sig om i hvor høj grad man gik ind for at tilvaretage sine egne interesser og ikke overtage andres. Denne type spørgsmål handler om graden af individualitet og den kaldes i det nedenstående for individdimensionen.

Det følgende afsnit tager gruppedimensionen op, mens det næste afsnit behandler individdimensionen.

Gruppedimensionen

Gruppedimensionen diskuteres i dette afsnit med inddragelse af empirien i forhold til først de uddannede, siden de kontoransatte.

De uddannede, som var kritiske til forandringerne, fremhævede som vist erhvervsgruppens betydning og de samme personer kritiserede de nye gruppesammenhænge.

Det interessante spørgsmål er, hvorfor denne orientering mod erhvervsgruppen fremkom i kombination med en kritisk forholden sig til omorganiseringen. På den ene side kunne orienteringen hen mod erhvervsgruppen være udtryk for, at denne instans skulle udgøre en støtte i kritikken af fornyelserne. I så fald kunne der være tale om en øget kollektivorientering som effekt af fornyelserne. Kollektivet skulle støtte ønsket om professionaliseringsgradens opretholdelse under forandringerne. Hermed har vi belæg for en tolkning om revirforsvaret.

På den anden side kan det ikke udelukkes, at det istedet var konflikten om erhvervsgruppens betydning, som havde fået nogle af de uddannede til at kritisere de indførte fornyelser. Det er her den stærkere variant af handlingsteorien kommer ind. De aktuelle forandringer skulle i så fald blive betragtet af de pågældende som fornyelser, der ikke virkede som en støtte for dem i denne interne gruppekonflikt. Der fandtes to typer af interesser for erhvervet, jævnför de to typer af opfattelser om arbejdets målsætning. Den første ønskede selvbestemmelse i arbejdssammenhængen med basis i uddannelsens indhold, mens den anden var parat til at løse op i dette princip; men her savner vi svar på spørgsmålet om, hvorfor de sidste var parate til denne opløsning. Man stod for så at sige en selvvalgt isolering. Den nævnte forskel i tolkningen af de uddannedes handlinger indeholdes i spørgsmålet om erhvervsgruppen som kollektiv var udtryk for et forskansningssystem, hvor kvinderne forsvarede sig mod det tekniske-økonomiske systems indgreb eller om det var en del af en udviklet konkurrence mellem de ansatte indbyrdes om at få jobbene og herunder at have indflydelse på jobbenes indhold og videre tilsætning (se figur 2).

	De interviewede	
De foretrukne grupper	De kritiske blandt de uddannede	De kontoransatte
Afdelingsgruppen		Var det et forskansningssystem overfor fornyelserne eller et middel i konkurrencen om jobbene?
Erhvervsgruppen	Var det et forskansningssystem overfor fornyelserne eller et middel i konkurrencen om jobbene?	

Figur 2. Tolkningsspørgsmålet for kollektivtilknytningen

Spørgsmålet er, hvad der var det dominerende træk. Den fremhævede erhvervsgruppe-kultur er i tolkningssituationen udtryk for en interesse i at betone en professionaliseringsgrad med udgangspunkt i uddannelsens indhold. Hermed står man med problematikken, om denne interesse blev betonet, fordi man oplevede den i fare som følge af de indførte fornyelser eller fordi der blandt kvinderne i gruppen eventuelt før eller parallelt med omorganiseringen havde været en forandring igang i tilhørighedsrelationerne.

I det første tilfælde var erhvervsgruppekulturen en effekt af fornyelserne. I det andet tilfælde betonedes den som en slags effekt af en individualiseringstendens, d.v.s. en tendens blandt de ansatte til at undvige det gamle kollektiv i form af erhvervsgruppen. Der havde måske alment blandt de uddannede udviklet sig en del individuelle interesser i tiden inden omorganiseringerne satte igang. Siden viste der sig blandt de uddannede en skærpet konkurrence om jobbene (eventuelt først og fremmest forfremmelsesjobbene). Denne var ikke nødvendigvis alene afstedkommet af omorganiseringerne. Konkurrencen om jobbene satte dog de individuelle interesser til debat. En generel prioritering af disse interesser ville nemlig på længere sigt betyde uddannelsesperspektivets opløsning. Det var som reaktion på konkurrencen og den omkringliggende usikkerhed om det fremtidige erhvervsgrundlag, at en del af kvinderne søgte tilbage i erhvervsgruppekulturen.

De kontoransatte udtrykte indenfor to af grupperne, at man ønsk-

ede, at ens 'gamle' afdelingsgruppe fortsat skulle bestå. Det var i den ene af disse grupper, lønassistenterne, at man mente, man i den aktuelle situation trods alt var bedre stillet end kontorister på baggrund af ens arbejdsfunktions fortsatte relevans. Den anden af de to grupper var lønindberetterne, der ved udlokaliseringen anså, at de var havnet udenfor den arbejdssammenhæng, som de egentlig tilhørte. For de sidste var isoleringen et oplagt problem. For de to grupper af kontoransatte kan man tale om de ansattes fremhævelse af afdelingsgruppens specialiseringskultur. Man focuserede på sin arbejdsfunktions område samt betydning og arbejdede derfor for sin specialiserings opretholdelse.

Denne betoning af specialiseringens betydning for grupperne kunne på den ene side antyde, at kvinderne var skræmte ved omorganiseringen og truslen om arbejdsfunktionens udflytning eller forsvinden. Man søgte i denne situation støtte i sin afdelingsgruppe og den specielle funktion, denne gruppe tilvaretog. Man kæmpede for opretholdelsen af sin specialiseringsgrad. Billedet tegnede sig herudfra som et revirforsvar. På den anden side kan man dog ikke udelukke, at fornyelserne først i anden omgang havde sin indvirkning på kvindernes handlingsmønster. Der havde måske i grupperne været træk af mere individuelle interesser med opløsning af betoningen på specialiseringsgradens opretholdelse som følge; men ved den opståede konkurrencesituation og ved fornyelsernes skærpelse af konkurrencen søgte man sig tilbage i specialiseringskulturen. Ønsket om specialiseringsgradens opretholdelse var herved en effekt af en proces, der var sat igang inden omorganiseringen.

Igen drejer spørgsmålet sig om hvad der var det dominerende træk. I det første tilfælde søgte man støtte i sit kollektiv, fordi decentraliseringen umiddelbart virker truende på de implicerede og man kæmpede derfor for opretholdelsen af ens arbejdsfunktion, som den hidtil har været defineret. Formuleringen af en isolering fungerer her som en indirekte beskrivelse af det teknisk-økonomiske system, som man vil forskanse sig overfor. I det andet tilfælde var man gået optimistisk ind i omorganiseringsprocessen og håbet på at få mere interessante arbejdsopgaver; men idet man blev stillet overfor at skulle klare den interne konkurrencesituation om de tilbageværende job, søgte man tilbage i tilhørighedsrelationen med sit tidligere kollektiv. I dette tilfælde er formuleringen af en oplevet isolering en del af beskrivelsen af de betingelser, der eksisterer for konkurrencen. Igen kan forskellen i tolkningen udtrykkes i det i figur 2 stillede spørgsmål.

Som nævnt i kapitel 2 har en term som isolering til tider fremstået som en etikette på virkeligheden, specielt i de beskrivelser af den nye teknik, som udtrykker en forskrækkelse over fornyelserne. Som vist ovenfor bærer denne term dog på en mulig tolkningsvarians, afhængig af de tilstedeværende positionskampe.

Udfra ovenstående kan kritikkens dominans i kvindernes møde med den nye teknik tolkes på to måder. Indenfor den første tolkningstype var der tale om en revirkamp, der var udviklet som effekt af selve organisationsforandringen, altså den svage variant af handlingsteorien. Denne

tolkningsmåde synes dog at være utilstrækkelig, når man f.eks. skal forstå forskellen i kvindernes handlinger. For det første fandtes der både en kritik og et samtykke, hvis forskel reviret ikke gav nogen forklaring på. For det andet fandtes der en varians i kritikformen altefter hvor man var placeret i det klassemæssige hierarki. For de kontoransatte var en overlevelse i organisationssystemet vigtig, mens det for de uddannede yderligere angik et mere generelt erhvervspræget statusproblem. Revirtolkningen gav dog ikke yderligere spor til at forstå denne varians.

Indenfor den anden type af tolkning var kvindernes betoning af professionaliserings- eller specialiseringsgraden en del af en kollektivanknytning, som udtrykte en kritik af en øget individualisering blandt gruppernes medlemmer. Her er vi ovre i den stærkere variant af handlingsteorien. Både de kritiske og de, der udtrykte et samtykke, kan tidligere have udviklet former for individuelle interesser i arbejdet; men man var blevet uenige om hvilke rammer, disse interesser fremover skulle have. Man havde da delt sig i respektiv en kollektiv og en individuel handlingsform. Det er disse individuelle interesser, som i det følgende skal tages nærmere op til diskussion. Det skal diskuteres hvilke interessebevægelser, der havde været igang i grupperne af kvinder, inden fornyelserne satte igang.

Individdimensionen

Hvilke individuelle interesser mener vi at kunne se blandt kvinderne. Hvilket omfang havde disse individuelle interesser i grupperne? Hvad var deres indhold? Hvorledes var disse interesser placeret i forhold til f.eks. henholdsvis specialiserings- og professionaliseringsgraden? Fandtes der i disse interesser forskellige opfattelser om, hvad f.eks. en udvikling skulle bestå i? Alle disse spørgsmål angår problematikken om i hvor høj grad man gik ind for at tilvaretage sine egne interesser i forhold til f.eks. at anpasse sig andres.

I det følgende vises det, at kvinderne udtrykte en almen interesse for forandringer i arbejdet. Før- og nu-perspektivets punktvise positivitet, som blev beskrevet i forrige kapitel, tolker jeg i denne sammenhæng som netop udtryk for eksistensen af forandringsinteresser (se appendiks D under 'positive faktorer ved det nye'). Spørgsmålet er dog, om disse forandringsinteresser er udtryk for en tilvaretagelse af egne interesser eller om der var tale om en anpasning til de nye forhold.

Kvinderne henviste under interviewene selv til sine erfaringer fra flere år på arbejdsmarkedet som en slags baggrund for oparbejdelsen af nogle egne interesser. Beskrivelserne af de tidlige år i arbejdet indeholdte på denne måde pejlinger af, i hvilken sammenhæng nogle egne interesser kunne være opstået. Det handlede om for det første det overblik, man efterhånden havde over arbejdsfunktionen og om for det andet øvrige erfaringer fra såvel arbejdsplads som familiesammenhængen. Dette skal

kort beskrives i det følgende afsnit. Deres livsforløbs erfaringer fortalte dem om både nogle muligheder for at overkomme den underordnede position og begrænsningerne herfor (24). Denne anvendelse af et livsforløbs erfaringer i tolkningsprocessen udvides i det senere kapitel 6, hvor erfaringerne fremstilles gennem det mere overordnede samfundsperspektiv.

De formulerede forandringsinteresser kunne dog som sagt også være udtryk for kvindernes (delvise) anpasning til de nye forhold. Dette spørgsmål tages op i det efterfølgende afsnit om 'de aktuelle anpasningskrav'.

I kapitel 2 blev det nævnt at en term som arbejdsudvikling har fremstået som en metafor. Denne blev dog senere til en etikette, da den skulle repræsentere fascinationen af den nye teknik. Man overdrev metaforens anvendelse. I det følgende bliver arbejdsudvikling placeret ind som en del af kvindernes interesser for forandring; men termen relativeres på den måde, at den betragtes som værende en del af både kvindernes egne interesser og de nye forholds anpasningskrav.

Et livsforløbs erfaringer

Det var først og fremmest de, som havde været i ansættelse i mindst 10 år, som kunne bidrage med dette historiske perspektiv. Flere indenfor begge grupper kunne gå tilbage til 1970'erne og beskrive, hvorledes man så på arbejde og organisation dengang. Fra i starten at have siddet alene eller i en mindre gruppe blev kontorerne eller institutionen omkring 1980 til større afdelinger og enheder. Man blev èn, som skulle oplære andre, eller man var den, som man selv anså burde videreformidle indsigt i eventuelle traditioner og regler til de nyansatte. Flere mente i denne forbindelse, at de selv efterhånden havde fået et overblik over arbejdsfunktionen eller erhvervet. Man havde nu levet med forandringer i flere forskellige retninger, hvoraf de aktuelle fornyelser i organisationen bare var en blandt flere andre. Havde man været yngre idag, ville man have taget en uddannelse eller i fald man havde en sådan, ville man have videreuddannet sig. På denne baggrund var det tidsmæssigt set for flere passende at formulere ønsket om et mere interessant job end man indtil nu havde haft. Man anså, man udmærket kunne træffe flere beslutninger for arbejdets udførelse end man i de tidligere år havde fået lov til.

Flere fra alle de fem grupper var startet i deres job under 1970'erne og specielt blandt de uddannede havde man i mange år været på halvtidstjenester. Nu ønskede man heltidsansættelser og i den sammenhæng gik man hårdere ind i konkurrencen om jobbene end man ville have gjort tidligere. Man tillagde sig derfor gerne en form for karriereattityde i kampen fremover.

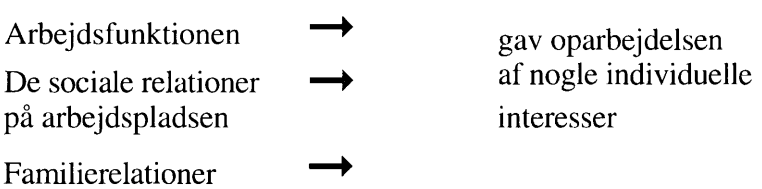
Blandt de kontoransatte havde de fleste derimod hele tiden siddet på heltidsansættelser. Nogle berettede om, at nu var deres børn blevet voksne og havde taget uddannelse. Herefter var de selv begyndt at tænke, at de kunne vel også foretage sig noget i den retning. Kom der kurser i teknik

eller personalespørgsmål, var de straks villige til at deltage. Det var nu, inden det blev forsent, at man skulle lære sig noget. Kvindestyrken var ikke kun blevet ældre, men man havde også ændret vurderingerne af, hvad man ville og hvad man kunne tillade at ønske sig.

Som sagt anså kvinderne, der havde været flere år på afdelingerne, at man havde oparbejdet en del arbejdserfaring. Man havde dog også nået at gøre sig en anden slags erfaring, nemlig at man ikke ret ofte havde fået ros for sin indsats. Det var derimod blevet taget for givet, at man bare gjorde det, man var ansat til. Dette gjaldt for såvel kontorpersonalet som de uddannede. I visse tilfælde blev det beskrevet, at man havde enkelte gange opnået at få positive reaktioner på ens måde at udføre arbejdet på. I andre var man snarere skuffet over den manglende respons fra omgivelserne. En blandt de kontoransatte beskrev, hvorledes hun havde fået at vide, hun var en god arbejdskraft, men man kunne vel at mærke altid finde en anden, som kunne udføre hendes arbejde.

Herudover anså man specielt blandt de uddannede, at man lønmæssigt var gledet bagud. Man mente, at mange andre grupper havde fået lønforbedringer gennem årene, men selv havde man stået stille på det punkt. Ofte havde man med sin humanistiske eller pædogogiske indstilling også tænkt, at lønnen var da heller ikke det vigtigste. Nu var man derimod ved at udvikle en afstandstagen til dette sidste synspunkt. For at få ros eller i det mindste opmærksomhed var det tilsyneladende nødvendigt at ligge i en bedre løngruppe. For at tilgodese begge ønsker udtrykte man opfattelsen om, at man fremover nødvendigvis måtte satse på at udvikle en ekspertise og bevidst præsentere for andre, at man udgik fra en sådan.

Kampen om de interessante job var startet men det var ikke kun sket på foranledning af de aktuelle fornyelser i organisationen. Interessen for dygtiggørelse eller karriere havde også sin grund i nogle erfaringer fra et længere livsforløb (se figur 3).



Figur 3. Betydningen af arbejdsperiodens erfaringer

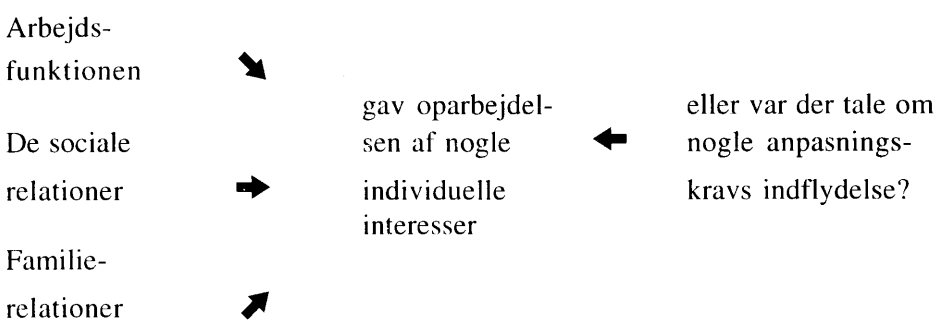
På den ene side var der i erfaringshistorien antydninger af, at man selv udviklingsmæssigt var nået til det niveau, at nu ville man gerne lære mere. Det kunne som vist for det første være et resultat af, at man ved at have

været med på sit arbejdsområde gennem en årrække havde oparbejdet et overblik over funktionen. Det kunne for det andet også handle om den udvikling, der havde foregået i samfundet og som kvinderne oplevede indenfor deres egne familierammer, nemlig at uddannelsesmuligheden havde åbnet sig for flere. For det tredje syntes som vist den underordnede placering, som kvinderne på den ene eller anden måde havde fået tildelt gennem årene, yderligere at spille ind for udviklingen af en interesse heri.

På den anden side var der dog også aspekter i historien, som påpegede, at man snarere følte sig tvungen til at gå over til denne type af interesse for forbedringen af sin situation. Kvindeerhvervenes underordnede placering kunne måske afhjælpes ved, at man påtog sig en mere karrierepræget arbejdsstrategi. En dygtiggørelse- og karriereinteresse blev således bl.a. beskrevet som en udviklet strategi i forhold til årenes erfaringer på arbejdsmarkedet.

De aktuelle anpasningskrav

Samtidig med at nogle arbejds- og familiemæssige erfaringer betød en udvikling af nogle individuelle interesser følte dog både de uddannede og kontorpersonalet også anpasningskravenes indflydelse herfor. På dette område havde den nye teknik vist sin dobbelthed. Teknikken kunne på den ene side appellere til nogle af kvinderne om en udvikling af arbejdet; men den satte på denne anden side også nogle bestemte krav til alle. Mange af kvinderne anså, at der blev stillet andre krav til de ansatte idag sammenlignet med tidligere. Nu var det vigtigt at vise, man var dygtig. Idag skulle man godtgøre, at man var igang med at gøre sig endnu dygtigere. Det krav hvilede ikke så tungt førhen. Dygtigheden var planlagt fra ledelsernes side at skulle erstatte trygheden. Eksistensen af de individuelle interesser fandtes således mellem to typer af påvirkningskræfter (se figur 4).



Figur 4. De individuelle interessers oparbejdelse,set midt imellem to forskellige påvirkningskræfter

I figur 4 vises hvorledes interesserne tolkningsmæssigt set er placeret midt imellem de to former for påvirkninger. Det bliver her spørgsmålet hvilken af de to, som havde den dominerende indflydelse. Var antydningen af individuelle interesser udtryk for en egen satsning på at forme sin fremtid eller var der snarere tale om et forsøg på at anpasse sig til arbejdslivets nye krav? Spørgsmålet skal diskuteres på baggrund af det hierarki, vi tidligere har opstillet for kvinderne.

For både de kontoransatte og de uddannede fandtes der f.eks. et krav om, at de via en egen initieret arbejdsudvikling skulle anpasse sig til de nye forhold. De kontoransatte var bekymrede for ikke at kunne leve op til dette. Der var tendens til, at de vendte bekymringerne ind mod sig selv. De mente, at det var deres kompetence, der ikke strakte til. De uddannede vendte årsagsforklaringen om. For dem var det organisationens nye struktur, som lagde grænserne for, hvad de kunne præstere.

Usikkerheden omkring tolkningen af de kontoransattes formulerede bekymringer kom sig af, at flere indenfor disse grupper kunne udtrykke, at de faktisk ville foretrække at have en mulighed for at udvikle sig i arbejdet fremfor f.eks. tryghed i jobbet. De kunne også betone, at hvis muligheden en dag viste sig, så ville man for alt i verden dygtiggøre sig. Spørgsmålet var, om disse udtalelser alene var udtryk for en anpasning.

De uddannede følte sig mere sikre på, at deres arbejdsfunktion var et nødvendigt element i organisationen. De kendte ganske vist til planen om, at arbejdsfunktionen en dag skulle overtages af mere lokaltplacerede folk. Det ville således blive andre indenfor erhvervsgruppen, som fremover ville komme til at sidde på de foretrukne poster, nemlig de, som idag var placeret på lokal institutionelt niveau. På baggrund af forventningen om denne type af omrokering, følte også sagsbehandlerne forventninger fra ledelsens side, om at man i den aktuelle situation så til at udvikle ens eget job, så man havde en arbejdsopgave den dag, omrokeringen skulle ske. Også de kunne således føle sig presset til at tale om arbejdsudvikling som en del af en anpasning til forholdene.

Visse af de uddannede omskrev de nævnte krav til alene at udgøre en udfordring for dem. Dette gjaldt de, som var positive til fornyelserne. Blandt de kritiske kunne man derimod anse, at kravet var en del af den eksterne kontrol eller indflydelse med arbejdet, som man iøvrigt kritiserede fornyelser for.

Kvinderne kombinerede de arbejds- og familiemæssige erfaringer på forskellig måde med anpasningskravene. I det følgende skal to kombinationer heraf præsenteres, som følger hierarkiets opdeling mellem de kontoransatte og de uddannede. Hver kombination kaldes for de pågældendes handlingsfundament.

De kontoransattes handlingsfundament

På foranledning af fagforenings-arrangeret projekt om kontorjobbenes udvikling havde nogle blandt de kontoransatte forsøgt at komme på nye mulige arbejdsopgaver, som man fremover eventuelt kunne påtage sig. Der fandtes dog en lidt opgivende stemning blandt de af personalet, som arbejdede med sagen. Hver gang man var kommet på noget, havde man opdaget, at det gjorde jo allerede andre, som sad på lidt bedre positioner. Som tidligere nævnt oplevedes konkurrencen mellem forskellige grupper af ansatte at være øget de senere år. De sociale markeringer, der skulle hindre, at en gruppes arbejdsfunktion forsvandt over til en anden, var som sagt blevet tydeliggjorte.

Ønsket om at dygtiggøre sig kunne hos de kontoransatte virke som et forsøg på at støtte sig selv overfor den usikre fremtid. Den var derudover et forsøg på at vise omgivelserne, at man forstod det nye arbejdsideal, d.v.s. det ideal som ledelsen formidlede. I det første tilfælde var der tale om nogle reelle forhåbninger om en fremtidig løsning på problemerne. I det andet tilfælde var det en anpasningsstrategi, man lagde for dagen; men denne strategi kunne til tider svinge over i at fremstå som egne ambitioner.

Specielt de yngre blandt de kontoransatte kunne formulere en dygtiggørelsesstrategi overfor omgivelserne. Man var meget positiv til at lære mere. Spredte kurser og lidt belærende information blev varsomt taget imod og sat ind som puslespilsbrikker i et individuelt forsøg på at opbygge en dygtighedsliste. Disse individuelle ansatser blev accepteret indenfor kontorgrupperne. De virkede tilsyneladende indtilvidere på ingen måde truende for gruppemedlemmerne internt. Det blev derimod gruppens bevis overfor omgivelserne, at de forstod de nye arbejdskrav. Samtidig handlede det om - som allerede ovenfor nævnt - at håndtere den usikre fremtid. Man omformulerede ansættelses-usikkerheden til istedet at være 'en kort arbejdsperiode' men trods alt 'endnu en arbejdserfaring'. Det blev et projekt i sig selv at indsamle arbejdserfaringer for en fremtidig meritliste. Dygtiggørelses-interessen kunne på denne måde dels være en nødstrategi og dels en klar forventning om fremtidens arbejdsmuligheder.

Der fandtes dog varierende holdninger blandt kontorpersonalet til et ord som karriere. Karriere kunne for det første være noget negativt. Det handlede i så fald om at få magt til at gå 'forbi' andre og fremfor alt på bekostning af andre. For de fleste var det en fornærmelse overhovedet at bringe termen på bane; men det beroede ikke kun på, at det blev opfattet som et negativt ord. Det blev nemlig af de kvinder anset, at ens muligheder var så begrænsede, at det blev helt forkert at tale om det. Dog var der èn, som mente, at havde hun været yngre, havde hun skyndt sig at tage en uddannelse og kommet igang med det, hun forstod ved en karriere.

Selvtilliden blandt kvinderne stod dog ikke usvækket hen under processens gang. Internt i ens gruppe kunne man formulere sig kritisk om de aktuelle forandringer, men samtidig skynde sig at undskylde sig med, at engang imellem kunne man vel få lov til at råbe op. Kritikken nåede såled-

es ikke langt udenfor gruppen selv. Man sagde, at uanset hvor godt et stykke arbejde, man udførte, så vidste man, at man ikke var uerstattelig. Enhver kunne overtage ens arbejde, om der da fandtes noget tilbage. Kritikken overgik derfor til tavshed, i det mindste udadtil.

For at forbedre stemningen med de øvrige personalegrupper samt styrke sig selv en anelse, havde de kontoransatte bestemt at ville udvikle kontakten med konkurrenterne. Måske kunne man under kontaktens forløb lære hinandens arbejde bedre at kende og komme på nogle arbejdsfunktioner, som kunne være til gavn for alle. Man havde derfor aftalt i gruppen, at man i spiserummet under pauserne fremover skulle forsøge at sprede sig ved de andre borde istedet for at sætte sig sammen, som man altid gjorde. Man havde dog endnu ikke fået taget fat på denne kontaktsøgning. Måske var det selvtilliden, som ikke rakte til.

De kontoransatte udtrykte selv, at de havde anpasset sig de hidtil gennemførte fornyelser. Det var måske, mente man, mere karakteristisk for kvinder end for mænd, at man kunne anpasse sig på denne måde. De kontoransatte optrådte dermed ikke altid på basis af sin specialisering. Istedet kunne man f.eks. lade sig fremstå på baggrund af sit køn (25). Man gik således i sidste instans ikke ind i konkurrencen om arbejdets eller ansættelsens udvikling med specialiseringsgraden som fundament, men man kunne derimod trække sig udenfor med henvisning til kønnet.

Det sidstnævnte underbyggedes yderligere ved, at de kontoransatte undertiden havde svært ved at tro, at de havde meget at hænge deres dygtiggørelsesinteresse op på. Nogle mente på det ene tidspunkt, at man nok skulle kunne virkeliggøre interessen, men på et andet tidspunkt var man i tvivl om muligheden heri. Nogle lagde således strategien til rette på den måde, at officielt troede man på sagen, men internt i gruppen greb man til opfattelsen om, at det blev et spil for galleriet. En del blandt kontorpersonalet syntes hermed at arbejde for strategien om at udtrykke sig i overensstemmelse med ledelsens synspunkter.

De uddannedes handlingsfundament

For de uddannede var det ikke tilstrækkeligt at 'indsamle' arbejdserfaringer; man ville også gerne kunne 'kombinere' den ene type arbejde med den anden. På denne måde ville arbejdserfaringerne kunne fremvise en udvikling. På dette punkt kunne dygtiggørelsesbegrebet hos de uddannede indeholde noget andet end hos de kontoransatte. Dygtiggørelsen blev i visse tilfælde knyttet til en type karrierebegreb.

Man havde igennem flere år blandt bibliotekarerne talt om at specialisere sig. Dette betød en arbejdsudvikling på grundlag af den eksisterende arbejdsfunktion. Det, man tidligere havde forsøgt blandt de uddannede under samarbejde med de overordnede, var aldrig blevet oplevet som tilstrækkelig. Med de aktuelle fornyelser fornemmede flere, at nu var det op til den enkelte, om der skulle blive noget af dette.

Flere blandt de uddannede anså som tidligere nævnt, at forudsætningerne for at kunne udvikle sit eget område i organisationen manglede. Selv blandt de, som var positive til forandringerne, fandtes der ofte en vis skepsis overfor denne tanke. Først og fremmest mente man, at ens formåen at realisere noget sådant i ens arbejde afhang af den position, som man indtog i forvejen i organisationen, og i den sammenhæng havde de aktuelle fornyelser i sin nuværende form ikke været tilstrækkelig for at ændre noget på den position, man indtog idag.

For de uddannede var karriere noget, man så småt kunne begynde at tale om. De fleste gik forsigtigt frem, når de talte om det. Nogle følte det lidt som en provokation, hvis de selv skulle bringe det på bane. Interessen for karriere blev for det første forklaret at være af pragmatisk natur. Man anså f.eks., at man var nødsaget til at vise, man var interesseret, hvis man fremover skulle beholde sin ansættelse i rimelig stand indenfor organisationen eller hvis ens erhvervsgruppe nogensinde skulle kunne bringes på højere lønniveau. Med det sidste argument var handlingerne et led i en solidarisk forholden sig til erhvervsgruppen. Interessen fandtes som led i en strategi for erhvervsgruppens videre eksistens.

Andre tog emnet om karriere til sig, fordi man nu bevidst ville være mere individualistisk i sin holdning til arbejdet. Man risikerede at komme i modsætning til kollegaerne og fremstå som en kontroversiel person, men det syntes man at ville tage med.

I de uddannedes solidariske forholden sig til emnet om karriere betonede man, at det handlede om en udvikling af ens arbejde indenfor den nuværende arbejdsfunktion. Indenfor den individualistiske forholden påtog man sig gerne helt andre arbejdsfunktioner end de hidtidige.

Trods interessen blandt de uddannede for karrieren fandtes der ikke nogen speciel optimisme hos dem om at lykkes med at opnå en sådan. Enten vovede man ikke gå så langt som til at tro på, at man selv kunne kombinere sig frem til et ideelt arbejdsforløb eller også var der nogle, som anså, at det var den nye organisation, som satte begrænsningerne.

Blandt de af de uddannede, som var negative til de aktuelle fornyelser, blev der fremhævet flere kritikpunkter mod tanken om, at arbejdsudvikling skulle bestå i udvikling af et arbejde, som passede ind i organisationens strategi. For det første fornemmede man, at fornyelserne bar på en idè, som var en del af tidens modetanker. Man havde desuden en erfaring fra 1970'erne, som sagde, at lykkedes man med at anpasse sig tidens idèer, så fik man problemer efter nogle år, for da ville man med ændringer i moden være tvunget til at sadle helt om. Det, man tidligere havde vundet, ville således slet ikke være noget værd. Man ville da være tvungen til at acceptere nogle altfor hårde brud fremover i ens arbejdsforløb.

For det andet var der nogle, som betonede, at den nævnte accept af organisationens strategi indeholdte et problem i relation til uddannelsen og erhvervsgruppen. Accepterede man idèen om at udvikle et arbejde, der var indpasset i den nye organisation, måtte man regne med, at det for èn selv såvel for sine kollegaer kunne indebære en splittelse i erhvervsgruppen og

et brud med uddannelsens hovedlinie. På langt sigt kunne det svække erhvervets status samt opløse uddannelsens indhold og perspektiv. Kritikken af omorganiseringen indeholdte en kritik af den nye strukturs krav om en bestemt slags arbejdsudvikling.

På linie med den tidligere omtalte nødstrategi hos kontorpersonalet fandtes der også blandt de uddannede en type hjælpestrategi. Denne knyttede sig til det solidariske syn på karriere, hvor man sigtede mod en type arbejdsudvikling indenfor uddannelsens perspektiver. Hos kontorpersonalet var nødstrategien som omtalt individuel i sin udførelse, men accepteret af gruppen. Blandt de uddannede var hjælpestrategien derimod gruppebaseret også i sin udførelse. Der forekom således blandt visse af de uddannede en etablering af smågrupper, hvor man sammen læste sig ind på en mængde faglitteratur. De ville styrke deres eget fag. Det blev opfattet som afgørende, at man forbedrede sin argumentation overfor andres krav og forespørgsler og at man måske selv en dag kunne komme med ændringsforslag.

Den omtalte hjælpestrategi kan ses som en styrkelse af det professionelle aspekt i gruppen. Dette ønske om at styrke professionaliseringen havde eventuelt blandt sagsbehandlerne til formål at skulle støtte modstanden mod anpasningskravet.

Karriereforståelsen var for de uddannede i en vis grad relateret til den omtalte uenighed om arbejdets målsætning. Satsede man på fællesuddannelsens pædagogiske og humanistiske perspektiv kunne ens eventuelle karrierebegreb være karakteriseret af det solidariske syn. Man forsøgte indenfor dette syn at se karriere som et arbejde for en udvikling af ens ansættelse udfra en socio-pædagogisk eller humanistisk videnskab.

Anså man derimod, at den nye teknik bestemte jobbenes indhold og mål havde man lettere ved at bevæge sig over i en karriereforståelse, der betonede forfremmelsens mulighed. Den oprindelige fællesuddannelses perspektiv og erhvervsgruppen som sådan kunne man for den sags skyld udmærket lægge bag sig. Det var på basis af denne holdning til arbejdets mål, at denne forståelse af karriere kunne siges at udgøre et mere individualistisk syn på temaet.

Som kontorpersonalet kunne dog også de uddannede føle, at selvtilliden var blevet svækket de senere år. De havde svært ved bare at angive en enkelt årsag hertil. Til forskel fra kontorpersonalet syntes det ikke kun at bunde i de mange nye problemer som f.eks. manglende kvalifikationer overfor konkurrencen om nye arbejdsopgaver eller ensomhed som følge af opsplitning af en afdeling med udlokalisering som formål. Visse af bibliotekarerne mente, at det bl.a. handlede om, man var i et kvindeerhverv. Kvindeerhvervene havde længe lidt af et statusproblem. Man anså, at opfattelsen af bibliotekarjobbet som kvindeerhverv ikke havde givet de bedste vilkår i forhandlinger med politikerne. Man udtrykte her det tilsyneladende paradoks mellem at være et uddannet erhverv og at tilhøre et kvindeerhverv (26). Man var således bevidst om problemet og forsøgte at deltage i definitionen af vilkårene for konkurrencen med de mandlige erhverv.

Sagsbehandlerne var i modsætning hertil tavse om den aktuelle situations sammenhæng med arbejdsfunktionens tilhørsforhold til kvindeerhvervene. Alle de udlokaliserede sagsbehandlere, der havde fortsat i samme arbejdsfunktion, var kvinder. Visse af de nye avancementsjob var blevet besat med mænd, men gruppen var ikke af den grund indstillet på f.eks. en tanke om, at disse havde avanceret som følge af, at de var mænd. Man svarede under forespørgsel, at den sammenhæng havde man slet ikke tænkt på. Man var derimod optaget af, om de, som havde fået forfremmelsesjobbene, havde den pædagogiske uddannelse, som sagsbehandlerne selv havde. Der var tradition for, at den overordnede havde samme type uddannelse, som de ansatte og den tradition ville man fastholde, også under de nye forhold. Dette var en opfattelse, som også bibliotekarerne delte. Det var vigtigt, at institutionens overordnede stod for den linie, som uddannelsens humanistiske indslag lagde op til for arbejdets mål og indhold. De overordnede skulle derimod ikke lade sig påvirke for meget af f.eks. politikernes ønsker og idèer. I forhandlingspositionen stillede de uddannede med andre ord først og fremmest krav om en bestemt uddannelsesmæssig baggrund og en uddannelsesbaseret målsætning hos de nye overordnede.

I det omfang de uddannede på denne måde alene optrådte på baggrund af sit erhverv og udelukkede indsynet i de vilkår, kvindeerhvervet var givet, bekræftede man erhvervets modsætning i sin situation (27). Man gik i modsætning til de kontoransatte ind i forhandlingerne om konkurrencens betingelser; men sagsbehandlerne satsede som vist på at have passeret kønsproblematikken. Man kan stille spørgsmålet om, hvorfor sagsbehandlerne på denne måde alene definerede sig udfra professionaliseringsgradens side. Gjorde de dette, fordi de ved deres hidtidige forfremmelse allerede en gang havde passeret kvindeerhvervets horisontelle struktur og derfor anså sig overlegen i forhold til kønsproblematikken? Der skal kort nævnes en anden mulig forklaring. Afgrænsningerne overfor andre personalegrupper og herunder andre kvindeerhverv var som nævnt i forrige kapitel blevet utydelige indenfor de nye kontorsenheder som følge af omorganiseringerne. I konkurrencen om jobbene med ansatte fra f.eks. andre kvindeerhverv blev den specifikke uddannelse derfor vigtig at klassificere sig med. Den svækkede selvtillid kunne på grund af konkurrencen ikke formuleres omkring kønstilhørigheden og dermed kvindeerhvervets betingelser (28).

For den del af de uddannede, som understregede værdien af arbejdets humanistiske eller pædagogiske perspektiv, blev problemet med selvtilliden istedet knyttet til den uenighed om målsætningen, som fandtes i gruppen. Det føltes helt umuligt at finde et fælles mål, som alle ville arbejde udfra. De ansatte med denne holdning modsatte sig anpasningen og formulerede istedet nogle krav, som var i modstrid med de implementerede fornyelser.

De blandt de uddannede, som i modsætning hertil syntes at det var på tide at forlade uddannelsesperspektivet, havde en anden måde at be-

skrive situationen på. Den manglende selvtillid bundede i, at man altfor længe var forblevet i kravet om erhvervsgruppens særskilte fællesskab og -målsætning. Istedet skulle man begynde at acceptere en mere varieret stillingsstruktur. Der skulle åbnes op for specialiseringer, forfremmelser, forandringer m.m. Uddannelsen skulle bare være en start, siden skulle man kunne udvikle sig i de retninger, man selv ønskede. Organisationsstrukturen skulle støtte dette ved at være åben for helt nye typer af stillinger. Flere anså dog, at de igangværende forandringer i organisationen slet ikke var tilstrækkelig vidtgående for at imødekomme dette ønske. I denne sammenhæng syntes det derfor ikke at være en anpasning til de eksisterende krav, der var tale om. Istedet antydede det mere en øgning i de ansattes egne krav til strukturen. Hos denne del af de uddannede tog man udgangspunkt i fornyelsernes idéer.

Hvor kontorpersonalet havde deres konsensusstrategi, satte nogle af de uddannede sig mere i en konfliktrelation overfor ledelsen. De uddannede var dog delte i deres former for krav. Den ene del syntes at stå for øgede individuelle krav på basis af den nye strukturs idéer, mens den anden snarere udtrykte en type krav, som var i modsætning med fornyelsernes idé.

De to måder blandt de uddannede at forholde sig på til fornyelserne gemte begge på en individualiseringstendens blandt gruppernes medlemmer. De, som var positive til forandringerne og som yderligere stillede egne krav om arbejdsudviklingsvilkårene, udtrykte en individuel forholden sig til udviklingen. De øvrige, som modsatte sig den nye struktur, kan i starten have været med i samme udvikling men har da på et tidspunkt vendt sig imod denne og istedet stillet nogle krav, som var i modstrid med de aktuelle forandringer.

Kvindernes placering af teknologien

I gennemgangen på beskrivelsesplanet fremgik det, at der i kvindernes forhold til specifikt den nye teknologiske udrustning forekom en drejning under forandringsforløbet. I det følgende skal denne drejning perspektiveres udfra det ovennævnte.

Ingen af kvinderne anså, at ens aktuelle computer-anvendelse på nogen måde gav en støtte for oparbejdelsen af en ny type tryghed, d.v.s. en tryghed baseret i de kundskaber, som det nuværende arbejde gav. Denne type af formuleringer kunne have som baggrund, at den nye teknologi som nævnt bekræftede kvinderne i deres opfattelse om den nye organisationsforms negative konsekvenser. Det blev herved en omvendt argumentation. Man argumenterede imod teknologiens muligheder ene og alene på grund af det krav om en bestemt organisationsudvikling, som fulgte med teknologiens indførelse. Udviklede idealer i offentligheden og i medierne om en ny erhvervsrolle i forbindelse med den teknologiske udrustnings udvikling trængte hermed vanskeligt igennem.