

Vi och dom

– en fallstudie av två samlokaliserade organisationer

Susanne Fablgren

ARBETSLIVSRAPPORT NR 2001:8

ISSN 1400-8211 <http://www.niwl.se/arb/>

Programmet för hälsa och utveckling i det nya arbetslivet
Programchef Gunnar Aronsson



Arbetslivsinstitutet

Förord

Denna rapport skriven av Susanne Fahlgren utgör en fallstudie utförd inom ramen för det s k WOLF-projektet. Detta projekt inleddes i Stockholmsområdet med professor Peter Westerholm, Arbetslivsinstitutet och docent Lars Alfredsson, Karolinska institutet som projektledare. Projektets huvudfrågeställning och inriktning utgör undersökning av eventuella samband mellan arbetsförhållanden – med särskild lagd vid psykosociala faktorer i arbetet – och riskindikatorer för kronisk hjärt- och kärlsjukdom. Projektet är en brett upplagd fältstudie som innefattar en strukturerad insamling av uppgifter om anställdas hälso- och arbetsförhållanden med hjälp av ett frågeformulär och en förenklad hälsoundersökning. Företagshälsovården utgör projektets fältorganisation och står för huvuddelen av informationsinsamlingen. WOLF-projektet har under år 1995 utvidgats till företag i Norrland (Sundsvall, Kramfors, Örnsköldsvik och Östersund) och denna Norrlandsdel har letts av de tidigare nämnda projektledarna Peter Westerholm och Lars Alfredsson och från Umeå docent, överläkare Anders Knutsson, Norrlands Universitetssjukhus.

Susanne Fahlgren har för denna fallstudie som redovisas i rapporten valt företag som ingår i WOLF-projektets Norrlandsdel. Den frågeställning som studerats ligger något vid sidan av WOLF-projektets huvudfrågeställning. Istället har valts en köns- och organisationsinriktad ansats inriktad mot organisationers formella struktur och de kulturella föreställningar som återfinns i organisationer.

Rapporten rekommenderas till läsning. För läsare som önskar ta del av annan dokumentation som resultera i olika delprojekt utförda inom ramen för WOLF rekommenderas kontakt med undertecknad projektledare eller projektets sekreterare Monica Söderholm, Arbetslivsinstitutet (tel 08/730 9143).

Peter Westerholm
Professor em.

Inledning	1
Bakgrund	1
Fakta om de två undersökta organisationerna	2
Syfte	4
Metod	4
Tidigare forskning/teoretisk bakgrund	5
Den sociologiska arbetsorganisationen	6
Vad är en profession?	7
Den ”giriga organisationen”	7
Resultat av studien	8
Likhet inom SOS	8
Strukturering efter kön	10
Likhet inom SVU	12
Strukturering efter kön	13
Närhet inom SOS	14
Närhet inom SVU	15
Gruppernas förhandlingsposition gentemot arbetsledningen	16
Männen som buffert	18
Samlokaliseringen - SOS relation till SVU	19
Samlokaliseringen - SVUs relation till SOS	20
Kollektivsystemets villkor	21
Könsmaktsystemet	25
Konsekvenser av ett svagt kollektivsystem	26
Slutsatser	27
Sammanfattning	29
Litteraturförteckning	30
Intervjumall	31

Inledning

Samarbete och arbetstillfredsställelse är honnörsord inom arbetsorganisationsforskningen av idag. Det är därför viktigt att forska kring varför vissa grupper kan samarbeta och andra inte. Har likhet i kön, utbildning och position betydelse för samarbetsförmågan i den egna gruppen/organisationen samt mellan olika organisationer? En dålig gruppsammanhållning kan få konsekvenser när det gäller gruppens förmåga att förhandla om en förbättrad arbetsmiljö eller i att skapa en känsla av trivsel på arbetsplatsen. En oenig arbetsgrupp kan skapa vantrivsel och i förlängning fysisk eller psykisk ohälsa. Denna studie vill bidra till att öka kunskapen om de mekanismer som sker inom en organisation med ett dåligt eller svagt informellt arbetskollektiv. Hur kan man förstå bakgrundsfaktorerna till att ett kollektiv är svagt eller starkt? Är ett samarbete mellan olika yrkesgrupper med olika grad av sammanhållning, vi-känsla, överhuvudtaget möjlig? Vilken betydelse har könsstrukturen för möjligheten till samarbete mellan olika grupper och för sammanhållning och självkänsla inom den egna arbetsgruppen?

Mats Alvesson och Yvonne Due Billing skriver i sin bok *Kön och Organisation* (1999) om vikten av att förtydliga att alla kvinnor inte är lika, att vissa kvinnor har mer gemensamt med männen än med andra kvinnor och det motsatta. De menar att det är viktigare att se hur kön skapas inom organisationen än att räkna antal biologiska kroppar. Viktigt blir då att studera organisationskulturen eftersom den ”uppmärksammar de innebörder, idéer, värderingar och föreställningar som delas av ett kollektiv människor snarare än objektiva positioner, siffror och andra faktorer som ligger utanför individerna. Medan det strukturella fokuseras på vad som finns ”där ute” riktar kulturteorin sin uppmärksamhet mot föreställningsplanet, mot socialt delade innebörder som kommer i uttryck i kommunikation och kollektiva symboler.” (a.a.)

Teoretiska utgångspunkter för denna studie är att:

- kön skapas inom organisationer
- att en organisations formella struktur och de kulturella föreställningar som skapas inom denna, ständigt samverkar i en tvåvägsprocess. Det går inte att studera strukturen utan att ta hänsyn till kulturen.

Bakgrund

Denna undersökning ingår som en del av Wolf-N projektet, en hälsoundersökning inriktad mot att belysa samband mellan arbete och riskindikatorer för kronisk hjärt- och kärlsjukdom. Wolf-N undersökningen har utförts på ett standardiserat sätt i en tvärsnitts population. Populationen består av anställda i företag med en organiserad företagshälsovård. Uppgifter om hälso- och arbetsförhållanden har inhämtats med ett frågeformulär där psykisk arbetsbelastning skattats med utnyttjande av frågor inriktade mot Karasek-Theorells modell (1990) om arbets-or-

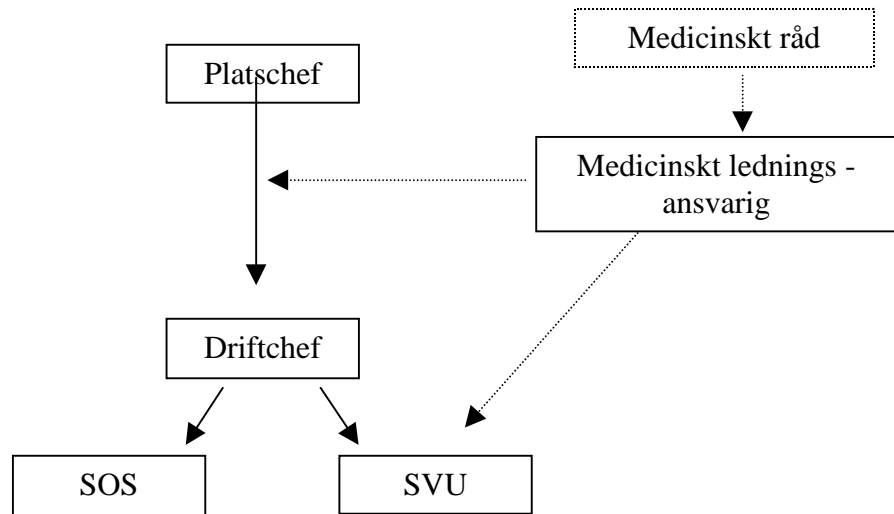
sakad stress, så kallad "job strain". Sammanlagt har över 4500 anställda vid företag i Sundsvall, Kramfors, Örnsköldsvik och Östersund undersökts.

Delprojektet Kön, Position och Socialt stöd initierades av Wolf-ledningen i syfte att ytterligare fördjupa kunskapen om individens upplevelse av den egna arbetsorganisationen, samt inte minst för att lägga ett djupare fokus vid könsdimensionen. Teoretiskt utgår jag från att kön är något som konstrueras och reproduceras bland annat i arbetsorganisationen och att könshomogena och könsheterogena grupper skiljer sig åt när det gäller upplevelsen av sammanhållning inom gruppen.

Fakta om de två undersökta organisationerna

De två organisationer som ingår i denna studie är sedan mars 1992 belägna i samma lokal men organisatoriskt har de olika huvudmän. Sjukvårdsupplysningen har landstinget som huvudman medan SOS AB är ett rikstäckande bolag som ägs till 50% av staten och 25% vardera av Svenska landstingsförbundet och Svenska kommunförbundet. Landstinget och SOS AB har slutit ett avtal där landstinget betalar löner till de som arbetar med sjukvårdsupplysning medan SOS sköter personalansvar och tillhörande administration. När det gäller SVU (sjukvårdsupplysningen) finns en medicinskt ansvarig chef. Vid SVU arbetar 14 stycken kvinnliga tjänstemän medan SOS AB har en mer könsintegrerad personalsammansättning, där arbetar 8 stycken kvinnor och 6 stycken män. Samtliga anställda som medverkat i Wolf-enkäten är tjänstemän.

Operatörernas huvudsakliga arbetsuppgifter är att svara på larm numret 112 samt att besvara anrop från olika typer av larm, allt från personlarm till brandlarm och säkerhetslarm vid vattenverk, kylanordningar osv. Till varje larm finns en i datorn inlagd åtgärdsplan som visar de åtgärder man ska vidta och vilka personer och myndigheter som ska larmas. Vid större larm krävs det att de operatörer som är i tjänst samarbetar för att skynda på alarmering av räddningsfordon. SVUs arbetsuppgifter är att fungera som ett filter för akutsjukvården. Dit kan man ringa om man vill ha råd och tips för egenbehandling eller för att rådgöra om man bör uppsöka läkare eller inte. Samtalen är ofta längre och SVU har inte samma svarskrav som SOS. Operatörerna måste svara inom åtta sekunder för att uppfylla det krav som staten ställer för nödnumret 112. SVUs arbete innebär en större flexibilitet och ett större ansvar att ta egna beslut. Det händer att samtal som inkommit till sjukvårdsupplysningen kopplas över till SOS för alarmering av till exempel ambulans.



Figur 1. Organisationen inom SOS och SVU

Båda organisationerna kännetecknas av en hög arbetsbelastning. Operatörer och sjuksköterskor arbetar efter schema. Schematider för operatörer är 7.30-14.40, 14.20-21.50 21 samt 21.40-07.40. Minibemanning för operatör är två under samtliga skift, för SVU är det en sjuksköterska i tjänst under dagen samt två under kvällen och en under natten. Under helgen är det 3-4 stycken sjuksköterskor i tjänst.

För att arbeta som operatör bör man vara minst 25 år gammal samt ha gymnasiekompetens. Motsvarande krav för personal inom SVU är distriktsköterskeutbildning. På grund av den internutbildning som behövs är det svårt att snabbt sätta in vikarier vid sjukdom och liknande. Vid sjukdom eller liknande får andra i den ordinarie staben rycka in. Detta gäller både för SVU och SOS. Att arbeta övertid är vanligt inom båda organisationerna. Det satsas relativt stor tid på internutbildning. Operatörsgruppen har 70 h betald internutbildning per år, motsvarande siffra för SVU är 40 h/år.

De båda samlokaliserade organisationerna är intressanta på många vis dels för att arbetstagarna har ett högintensivt, schemalagt arbete samt att organisationerna har separata huvudmän, vilket innebär olika löneavtal, övertidsersättningar osv. Organisationerna skiljer sig åt när det gäller köns- och utbildningsstruktur, den ena organisationen består av enbart kvinnliga sjuksköterskor dvs. en professions och könsnärlig homogen grupp medan operatörsgruppen är mer heterogen både när det gäller könsstruktur och arbetstagarnas utbildning. Data från Wolfs enkätundersökning visar på markanta skillnaderna mellan SOS och SVU när det gäller ”upplevelse av stämning på arbetsplatsen” och ”upplevelse av sammanhållning på arbetsplatsen”.

Tabell 1. Stämning på arbetsplatsen

Hur är stämningen på din arbetsplats?	SOS (%)	SVU (%)
Det är en lugn och behaglig stämning:		
stämmer helt	0	0
stämmer nästan	29	80
stämmer knappast	38	20
stämmer inte alls	29	0
Det är en god sammanhållning		
stämmer helt	10	13
stämmer nästan	43	73
stämmer knappast	38	13
stämmer inte alls	10	0
Mina arbetskamrater ställer upp för mig:		
stämmer helt	29	33
stämmer nästan	52	67
stämmer knappast	19	0

En av det avgörande orsakerna till att dessa två organisationer valdes för studien var att samlokaliseringen av organisationerna i princip hade skett under protest. Ett relativt stort antal av de sjuksköterskor som arbetade i den tidigare SVU-organisationen valde att istället för att följa med vid samlokaliseringen söka andra arbeten. Så det var enbart ett fåtal av originaluppsättning sjukvårdsupplysare som följde med i omorganisationen. För operatörerna verkar omorganisationen till stor del ha skett över deras huvuden vilket ytterligare försvårade samarbetet. Processen vid samlokaliseringen har och är fortfarande en källa till irritation för båda arbetsgrupperna.

Syfte

Syftet med studien är att jämföra två samlokaliserade organisationer med speciellt fokus på de intervjuades subjektiva upplevelse av sammanhållningen i den egna organisationen samt de eventuella konsekvenser som den upplevelsen kan ha för interaktionen mellan de båda organisationerna.

Metod

För att fånga organisationernas kulturer samt för att fördjupa kunskapen kring konstruktionen av kön inom organisationen valde jag att arbeta med en kvalitativ metod. Fördelen med den kvalitativa metoden är att den kan frilägga de oreflekterade handlingsmönster som förekommer inom arbetsplatsen. Projektet arbetade i huvudsak med semistrukturerade intervjuer (intervjumall se bilaga 1).

Intervjuerna utformades som ett samtal runt individens upplevelse av den egna arbetsuppgiften, relation till arbetskamrater och arbetsledning. Intervjuerna spe-

lades in på band och har senare skrivits ut ord för ord. Data har kodats stycke för stycke både manuellt och med hjälp av kvalitativa dataprogram. Ett speciellt intresse har ägnats åt motsägelser och analys av det som ligger underförstått i texten. Under forskningsprocessen framträdde till sist en struktur i materialet och utifrån den strukturen har passande teorier applicerats på materialet. Jag vill härmed betona empirins betydelse för detta projekt.

Sammanlagt gjordes 15 stycken intervjuer. Ett urval av anställda inom de yrkeskategorier som fanns representerade i de undersökta organisationerna gjordes, att intervjua alla anställda hade inneburit en betydligt längre datainsamlingsperiod än den som fanns till förfogande, alla med arbetsledande ställning intervjuades samt fyra stycken sjuksköterskor vid SVU och tre män och tre kvinnor anställda som larmoperatörer. Två stycken i den administrativa personalen intervjuades också. De citat som används i studien härrör sig till största del från intervjuer med operatörer och sjukvårdsupplysare. Övriga intervjuer har bidragit med viktigt bakgrundsmaterial för att nyansera bilden av organisationerna och de informella norm- och värdesystem som förekommer inom dessa. Samtliga informanter hade medverkat i den tidigare Wolf-enkätundersökningen.

Informanterna fick själv anmäla sitt intresse att bli intervjuade efter ett kortare informationsmöte om projektet. Det var lätt att intressera arbetstagarna för att delta i undersökningen.

Redovisning av teori och data följer i denna framställning inte projektets forskningsprocess. Projektet utgick från att det fanns skillnader i gruppsammanhållning mellan de olika organisationerna. Detta antagande stöds dels av resultat från tidigare forskning dels genom muntlig information från den av organisationerna anlitate företagshälsovårds enheten. Tanken att applicera Lysgaards teori om kollektivbildning inom en organisation uppkom först efter det att rådata hade bearbetats. Det var helt enkelt materialet som inducerade tanken om att använda en numera klassisk sociologisk teori. För att underlätta för läsaren har jag valt att presentera teoriavsnittet före redovisning av data.

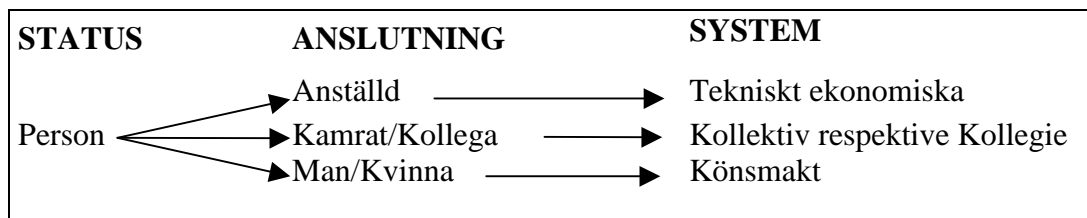
Tidigare forskning/ teoretisk bakgrund

Som teoretisk bakgrund har jag valt att använda systemteorier som delar upp arbetsorganisationen i olika delsystem som man som individ är ansluten till. Dessa delsystem ställer olika krav på individen och därmed finns det inbyggda konflikter i teorin. Dessa teorier har inspirerat mig och fungerat som en förförståelse för hur en organisation fungerar.

Den sociologiska arbetsorganisationen

Under sextiotalet utkom Sverre Lysgaards numera klassiska bok *Arbeiderkollektivet* (1967). Vid en större intervjuundersökningen i en massafabrik upptäckte projektgruppen den skarpa linjen mellan "vi" och "dom", där "vi" var arbetarkollektivet och "dom" var personer i arbetsledande positioner. Man hade upptäckt ett informellt system som skyddade de underordnande mot företagets tekniskt-ekonomiska system. Lysgaard menar att det finns tre så kallade informella system inom varje organisation. Det är det tekniskt-ekonomiska systemet, det mänskliga systemet samt det kollektiva systemet. Som individ är man ansluten till de tre systemen genom att vara anställd, människa och kamrat. De tre systemen kan ses som abstrakta idealtyper för de olika normsystem som återfinns inom en organisation. Det tekniskt-ekonomiska systemet strävar efter största möjliga ekonomisk vinst, kollektivsystemet skapas av de underordnade för att fungera som en buffert mellan de anställda och kraven från det tekniskt-ekonomiska systemet.

Gerd Lindgren utvecklade i sin avhandling "Kamrater, Kollegor och Kvinnor" (1985) teorin kring den sociologiska arbetsorganisationen, både när det gällde grad av underordning samt könets betydelse för systemens funktion och den enskilda kvinnan. I hennes tappning är det mänskliga systemet uppdelat i ett mans och kvinno-system. När kvinnor kommer in på tidigare mansdominerade arbetsplatser så aktiveras ett könsmaktsystem, ett system som syftar till att upprätthålla isärhållningen av könen. Lindgren menar att liknande mekanismer förekommer på tjänstemannanivå.



Figur 2. Efter Gerd Lindgren 1985 s 45

För att ett kollektiv- respektive kollegiesystem ska upprättas och fortsätta att reproduceras måste tre förutsättningar vara uppfyllda (Lysgaard 1967).

- *likhet*: Arbetstagarna liknar varandra när det gäller kön, utbildning, position osv
- *närhet*: Det måste finnas en rumslig interaktion för att ett kollektiv system ska uppstå
- *gemensam definition av problemen*: Den rumsliga interaktionen är i sin tur en förutsättning för uppkomsten av en gemensam problemdefinition.

Om dessa tre kriterier inte uppfylls, uppkommer inte heller något skyddande kollektiv- eller kollegiesystem. Arbetstagarna står oskyddade mot det tekniskt-ekonomiska systemet.

Enligt antologin "Kvinnors Felleskap" (Harrit Holter (red) 1982) är kvinnors sammanlutningar beroende av tre faktorer. Likhet, närhet samt en stabilitet över tid. Man talar även där om kvinnors relationslogik. Det vill säga teorier på mikronivå, grundade i socialisationsteorier. Det talas om en "identitetsgemenskap" samt en "intressebestämd gemenskap". Identitetsgemenskapen präglas av solidaritet samt social kontroll, "vi är alla del av samma enhet". De som står utanför identitetsgemenskapen är "främmande". Om man i en grupp som karaktäriseras av identitetsgemenskap råkar i konflikt är man ofta mer upprörd över sveket i sig än själva sakfrågan. I intressebestämda relationer är solidaritetsformen kontraktbaserad, gruppen har intressen som sammanfaller. Det finns ingen som står utanför då alla i gruppen är utbytbara. Det finns inget egentligt "vi". Som "fienden" är de som har motstridiga intressen. Det är intresset som är i fokus och inte "sveket" i sig. Den stora skillnaden mellan dessa interaktionsformer uppträder i relation till den utanförstående/ främmande, samt orsaken till konflikt och hur den behandlas (a.a. s371 ff.).

Man kan säga att arbetarnas kamratsystem domineras av en identitetsgemenskap medan kollegiesystemets tjänstemän domineras av intressebestämda relationer. Detta leder oss över till de teorier som kan sägas utmärka yrkeskategorin sjuksköterskor så kallade professionsteorier.

Vad är en profession?

Collins (1990) definierar begreppet profession på följande vis "With professionalization I refer to the process by which members of the group try to gain control of their own training, admission to practice and evaluation of standards of performance, the struggle for autonomy, the formation of a selfregulating community and altruistic codes of conduct".

Sjuksköterskeyrket kan kategoriseras som en semiprofession. De har inte ett eget medicinskt område som läkarkåren men i övrigt uppfyller de kraven för en profession. Ylva Fältholm (1998) skriver i sin avhandling "Work, Cooperation and Professionalization" att professionaliseringsprocesser och samarbete med andra grupper står i ett motsatsförhållande. Om man vill stärka den egna gruppen är det svårt att samtidigt utveckla ett samarbete med andra yrkesgrupper. Fältholm menar att sjuksköterskorna (hon skriver specifikt om gruppen barnmorskor) har en korporativ kultur där de för att stärka den egna gruppen måste förhandla med läkarkåren för att vidmakthålla den egna yrkessfären samtidigt som de vinner på att bibehålla den rådande maktfördelningen när de gäller underordnade yrkesgrupper som tex. undersköterskekåren.

Den "giriga organisationen"

Begreppet "the greedy institution" myntades av Coser (1974). Oftast har begreppet används för att beskriva arbetsituationen för män som arbetar mer än

60 timmar i veckan eller när det gäller familjelivet för kvinnor. Clark och Wilson (1961) särskiljer tre olika typer av arbetsmotivation som kan vara verksamma inom en organisation, det är instrumentella motiv, solidariska motiv samt "för det goda ändamålet" motiv det vill säga när en tjänst man producerar är så pass viktig för kunden att andra motiv som ekonomisk ersättning eller solidaritet mot arbetskamrater får stå tillbaka.

En decentralisering av ansvar utan en medföljande decentralisering av resurser kan leda till en ökad arbetsmotivation och kanske också mer intressanta arbetsuppgifter, men också till en ökad arbetsintensitet som i förlängningen leder till att organisationen kan karaktäriseras som en "girig organisation" en organisation som använder sig av sina anställda till ett maximum med ökade hälsorisker för arbetstagarna som följd. Hur ska man som arbetstagare kunna sätta gränser för den egna arbetsmängden när behovet av till exempel vård och omsorg från vårdtagarna överstiger de tilldelade resurserna (Rasmussen 1999)?

En uppdelning av ansvar och resurser leder till att de som utför tjänsten och de som fördelar resurser skapar två skilda bilder av verksamhetens verklighet vilket ytterligare kan förstärka de "giriga" dragen i organisationen.

Resultat av studien

Resultaten av studien presenteras med relativt utförliga citat från intervjuaterialet. Respondenternas svar och intervjuarens frågor presenteras i sin helhet. Syftet med detta relativt utrymmeskrävande presentationsätt är att visa den kontext som data uppstod i. Citaten är inte språkrättade utan det enda som gjorts är att slangord som "nån" ändrats till någon och att författaren för att skapa ett förståeligt sammanhang i vissa fall gjort korta kommentarer i citaten. När respondenten säger "dom" eller "vi" kan det vara viktigt att veta vem det är de riktar sig mot. Målet med resultatredovisningen har varit att vara texten så trogen som möjligt. Intervjuarens frågor betecknas med I och respondentens kommentarer med ett R.

Likhet inom SOS

Operatörerna arbetar den största delen av tiden två och två. Man sitter vid var sin terminal och svarar på anrop. Inom åtta sekunder ska varje samtal vara besvarat. Vid större tillbud krävs det att operatörerna samarbetar för att så snabbt som möjligt alarmera den hjälp som behövs. Varje samtal spelas in så att man i ett senare läge kan kontrollera larmtidpunkt och vilka åtgärder som vidtagits.

För de allra flesta larm finns en larmplan inlagd på dataterminalen så att operatören kan följa vilka åtgärder som ska tas steg för steg. Arbetstagarna i gruppen är rekryterade från en mängd olika yrken som ambulansförare, polis, brandman, för-

säkringskassetjänstemän osv. Arbetsgruppen består av både kvinnor och män och organisationen har ett uttalat mål om att öka andelen män i gruppen. Det finns inga formella krav på en speciell utbildning för att få arbeta som operatör. Så här talar operatörerna om den egna gruppen samt om den egna gruppen i relation till SVU.

I- hur ser det ut inom gruppen av operatörer, känner du att det är en grupp eller finns det olika falanger inom gruppen?

R- joo visst det är ju som lite olika falanger , det är ju inte som en enhetlig grupp , inte så mycket att det stör mig heller

Informanten visar på den splittring som verkar finnas inom operatörsgruppen. Olika falanger som drar åt olika håll. Ett sätt att förhålla sig till denna splittring är att som informanten ta en distanserad hållning mot gruppen. Ständigt återkommande i intervjuerna med SOS-gruppen är att de jämför sig med SVU. Utan att jag egentligen behövde fråga om det kom jämförelserna fram. Samma fenomen kunde inte ses hos SVU. Ibland kan frånvaron av något vara lika analytiskt intressant som närvaron av detsamma. Nedan visas ett typexempel om hur en operatör jämför den egna gruppen med SVUs sammanhållning. Förklaring till SVUs så att säga ”starkare grupp” förklaras med att de är en yrkesgrupp på ett helt annat vis än operatörerna. Även förklaringen att det skulle vara ett ”kall” att vara sjuksköterska tyder på att respondenten anser att yrkesinriktningen för de personer som arbetar vid SVU i högre grad än för operatörsgruppen är resultatet av ett bestämt mål.

varför dom är en starkare grupp menar du?

R- ja men dom har ju en det är ju liksom att bli sjuksköterska är ju för dom flesta tror jag har varit ett kall, dom är en yrkesgrupp mycket mer än vad vi är det är ett skrå liksom och vi är plockade från alla möjliga bakgrunder egentligen men dom har en kärna som är mer gemensam som dom går ut ifrån och det är väl det som gör att dom kan vara starkare än oss

Vem är operatörsgruppen solidarisk med? Den frågan ställs i nedanstående citat och det visar att det finns en tvekan och en misstro mot den egna gruppen. Finns det någon gruppgemenskap överhuvudtaget och vilka kan konsekvenserna bli om gemenskapen är alltför svag?

I- men jag tänker på det här med operatörsgruppen, hur fungerar den?

R- vi är väldigt solidariska mot arbetsgivaren, ibland funderar jag om vi är så solidariska mot varandra . Ibland får man uppfattningen att vi inte samarbetar utan motarbetar varandra . Vi är en arbetsgrupp som är slutkörd så får vi inte någon lugn och ro

så tror jag att det kommer att sluta med katastrof. Vi kommer att klösa ögonen ur varandra . Vi kan inte ta problem vi är för trötta (kvinnlig operatör)

En kvinnlig operatör uttrycker att det finns många problem inom gruppen och att det handlar om att man prioriterar individuella prestationer över samarbete.

hur tycker du att arbetsgruppen fungerar bland er operatörer?

R- det är till och från det är olika med vem man jobbar med. Det har ju varit mycket problem, det har varit hemskt mycket problem hos oss och

I- på vilket sätt?

R- det har varit dålig stämning, väldigt dålig stämning och mycket ja mer tävlan istället för samarbete då och det har ju varit tufft många gånger

Sammantaget visar resultaten på tre huvudsakliga tendenser inom gruppen, gruppen är uppdelad i olika falanger, det finns en avsaknad av lojalitet och solidaritet samt att medlemmarna i gruppen tävlar mot varandra istället för att samarbeta. Konsekvenserna visar sig snart genom en dålig stämning i gruppen vilket i sig leder till en försvagad förhandlingssituation gentemot andra grupper och mot arbetsgivaren. Individerna inom gruppen förhåller sig till detta på olika vis, där den vanligaste strategin är att distansera sig från gruppen och söka gemenskap i den lilla falangen eller utanför arbetsplatsens väggar. Gruppen som helhet kan anses som en grupp med svag sammanhållning och en liten grad av vi-känsla.

Strukturering efter kön

Operatörsguppen har traditionellt dominerats av kvinnor men detta håller nu sakta men säkert på att förändras . De tre senast anställda är alla män vilket ligger i linje med arbetsledningens personalpolicy.

Operatörerna verkar vara eniga i det kloka att ta in fler män på arbetsplatsen, som orsak till detta framhålls skillnader mellan män och kvinnor när det gäller typ av kommunikation, där männen står för en mer direkt kommunikationstyp och där kvinnor saknar förmåga att hävda sig mot arbetsledning och där irritation och problem inte kommer upp till ytan utan så hålls innesluten i gruppen.

I- hur ser du på att tas in fler män i operatörsguppen?

R-jo det tycker jag är positivt , jag tycker att det är bra om det är hälften hälften

I-har du tänkt på varför?

R-jag tror kvinnor, tjejer har lättare att ...vad ska man säga prata lite skit bakom ryggen och karlar är med , det blir inte samma småtjafs och intriger när det är blandat som när det bara är tjejer Och varför det vet jag inte (kvinna)

I- Så du ser inge skillnader där att det är lättare att jobba med andra kvinnor eller lättare att jobba med män eller?

R- överlag är det ju egentligen lättare att jobba med killarna , dom är rakare i kommunikationen. Jag tycker om rak kommunikation för då vet man vad dom menar och vad dom tycker och vad dom vill och sen blir det inget tjafs sen och då kan man ha en rak kommunikation själv, det är mycket enklare (kvinna)

Bilden av att kvinnor inte kan arbeta samman med andra kvinnor verkar vara stark inom gruppen. Ett ökat inslag av män ses som en möjlig väg att ena gruppen och kvinnorna inom dem. En möjlig förklaring till denna föreställning om männen som stabilisatorer kan vara det faktum att kvinnor oftast underordnar sig män och därmed kommer de interna kvinnliga striderna att avmattas eller till och med avta.

I-jag tänkte att nu rekryterar de ju framförallt män till operatörs sidan tycker du att det är bra eller?

R -jaa det tror jag att det blir bättre uppblandning. I början var vi ju inte så många ...och det är klart det är ju, man får ju säga vad man vill men med en massa fruntimmer i luven på varandra då är det ordentligt, det blir ju mycket skitprat egentligen det märker man ju att det är många av fruntimmerna som inte tål se varandra och det märks ju när de pratar med varandra också . Så att det är nog bättre att det blir lite fler

I-tycker du att det har blivit bättre ju fler män som har kommit in?

R- ja jag tycker det

I-pratar ni om andra saker om du jobbar med en man blir det andra samtalsämnen än när du sitter och arbetar med en kvinna?

R -nja jag vet inte det kanske blir lite mera...lättammare stämning om man jobbar med killar tror jag. Det är ju ett allvarligt jobb men vi har ju mycket roligt också . När man sitter mellan samtal och sånt där så att det är nog lättare att prat nå snusk och sånt där när man pratar med en kille. Och jag är inte bängen jag drar väl ur mig det jag har på tankarna i alla fall så. Så det är nog bra att det blir fler killar det tror jag. Och så är det ju bättre det har ju varit ett sånt jävla snack om att karringar har bättre simultan kapacitet då så det är ju bättre att det kommer in lite fler (man)

Det man tydligt kan se i denna del är hur kön skapas inom organisationer. Här formas bilden av mannen som rak och rationell medan kvinnan utrustas med karaktärsegenskaper som skvallrig, tjafsigt och otydlig. En klassisk uppdelning av mannen som den rationella människan och kvinnan som den irrationella, känslolstyrda människan. Det verkar även finnas en latent ilska mot att kvinnor som grupp anses ha en bättre simultanförmåga vilket i sig strider mot den traditionella bilden av den irrationella kvinnan.

Likhet inom SVU

Av de sjuksköterskor som arbetar vid sjukvårdsupplysning arbetar samtliga en varierande grad av deltid som mest kan man arbeta 78% schemalagd arbetstid. Arbetsuppgifterna består i att fungera som ett filter mellan individ och akutsjukvård. Till SVU kan man ringa och få medicinska råd. Först när SVU-personalen tolkat att åkomman kräver medicinsk vård så rekommenderas man att uppsöka lasarettets akutmottagning. De flesta samtalen utmynnar i råd om egenvårdsbehandling.

Samtliga inom SVU-gruppen är kvinnor med distriktssköterskeutbildning eller motsvarande erfarenhet. Det finns alltså en likhet när det gäller både kön och utbildning. När, jag frågade de SVU-anställda om hur deras grupp fungerar fick jag bland annat detta svar som sammanfattar den dominerande åsikten i frågan.

I- hur tycker du att den här gruppen fungerar?

R- ...ja jag tycker nog att den fungerar ganska bra eh vi är ju väldigt olika ...men jag tycker att jag tycker nog att, jag kan tycka ibland att det kan vara fördel att man inte är lika va så får man försöka göra det bästa möjliga av det så känner jag. Det är mer eller mindre roligt att jobba med olika arbetskamrater men det tror jag är i vilket jobb man än har man trivs bättre och sämre tillsammans och personkemi och sånt här. Men här krävs det ju liksom av en själv också att man försöker göra det bästa möjliga , man får anpassa sig och man får bjuda till

I –du sa att ni är olika vad tänker du då på?

R –vi är väl olika som personer helt enkelt

Notera betoningen på att man är olika som personer d v s det är de inre egenskaperna som inte ”stämmer”. Inte som i fallet med operatörerna där olikhet refererade till även yttre egenskaper som utbildningsbakgrund. Att man har lättare för att arbeta med vissa personer än andra är nog något som de flesta har erfarenhet av men att inte kunna ”dra åt samma håll” för att man saknar en känsla av gruppidentitet - det är något helt annat.

I- om du tittar på SVU-gruppen hur tycker du att den fungerar?

R- ja vi är många starka viljor så det är vi är starka kvinnor allajo men jag tror nog att vi jo jag tror att vi fungerar ganska bra vi kan ju alltid prata med varandra om det är nåt och diskutera

Identitetskänslan hos SVU uttrycks väl i citatet ovan. 'Vi är starka kvinnor' och det verkar som om diskussionens vågor ibland kan gå ganska höga, men man kan i alla fall diskutera med varandra och att vara kvinna ses inte som något negativt, tvärtom kan kvinnors relationsinriktning vara en fördel i arbetet med klienterna.

R- när jag berättade lite om SVU (för kursdeltagare vid en vidareutbildning. Författarens anm.) och att vi pratade mycket om relationer och känslor och dom var väldigt imponerade för dom när dom tittade till sina arbetskamrater då var det mest det här lite ytliga då att det är inte bara arbetskamrater utan vi har ju verkligen blivit vänner att vi känner varandra personligen väldigt bra

I-tror du att det har att göra med ert arbete, ni är tex. bundna att sitta vid era terminaler?

R- ja jag tror att det beror på det ja och i arbetet ingår det också att bygga upp den här relationen med den man jobbar med och att ha det lite mysigt och ja vara lite intresserade av varandra

Det finns en likhet inom SVU-gruppen. Kvinnorna definierar sig som starka kvinnor som har stor användning av sin relationsorientering i sitt arbete. Grunden för att arbeta i gruppen är att man har en sjuksköterskeutbildning och även om personligheterna i gruppen skiljer sig åt är det av en mindre betydelse för identifikationen med gruppen. Även här ser man prov på skapande och reproducerade av kön, inom denna gruppen skapas en bild av kvinnan som den professionella modern, omhändertagande och vårdande men förvisso också stark.

Strukturering efter kön

Att rekrytera en manlig distriktssköterska är i princip näst intill omöjligt på grund av det knappast finns några sådana och kanske är det därför som sjuksköterskorna i denna studie inte verkar fundera eller se det egna könet som ett problem. Inom sjuksköterskeskrået är det kvinnan som är normen. Det var därför intressant att studera hur SVU såg på intaget av fler män i den samlokaliserad operatörsgruppen och dess eventuella påverkan på stämningen i det gemensamma rummet.

I- Hur fungerar samarbetet mellan SVU och SOS?

R- Ibland fungerar det väldigt bra- det är som i perioder. Nu har vi haft det senaste året kom det ju tre nya killar och då kom det två nya killar från Sundsvall och att det var precis som det blev mycket lugnare i lokalen tycker jag

I- Är det någon speciell grupp som försvårar samarbetet grupperna emellan?

R- Det är kvinnorna ja vet inte om de känner sig hotade på nåt sätt fast jag tycker att det blivit mycket bättre de senaste åren, det var hemskt de första åren

Rekrytering av män till operatörsgruppen ses med mycket blida ögon. Männens påverkar stämningen i lokalen till det bättre och det är främst kvinnorna inom operatörsgruppen som upplevs ha det största motståndet mot SVU. Kan det vara så att det är lättare för en man att acceptera kvinnor med högre yrkesutbildning än vad det är för en kvinna i den positionen? Männens inom operatörsgruppen konkurrerar inte med kvinnorna i SVU, inte ens när det gäller könstillhörighet.

Närhet inom SOS

Operatörerna arbetar två och två och båda sitter vid varsin terminal och svarar på anrop. Samtliga operatörer arbetar enligt ett rullande schema. Det förekommer inga gemensamma raster med arbetskamrater och att samla hela personalen är praktiskt taget en omöjlighet. Måltidsuppehållet ingår i arbetstiden och det innebär att måltiden intas vid terminalbordet och i mån av tid. När det gäller möjlighet till interaktion så är den som störst med den man delar skiftet med. Man samtalar i mån av tid och intresse. Operatörernas terminalbord är centralt placerade i lokalen och runt väggarna ligger den administrativa personalens kontor utspridda. Lokalen hålls låst och operatörer i tjänst får inte lämna lokalen under arbetspassets gång.

På frågan om man hinner prata med varandra under arbetspassen får jag svaret; visst hinner man prata men aldrig utan att bli avbruten. Arbetet är så organiserat att tidspressen på operatörerna sätter hinder i vägen för kommunikation. På det viset ser det väl ut på de flesta arbetsplatser att man s a s inte hinner prata under arbetets gång men vanligtvis finns det allmänna kaffe- och lunchraster vilket ger utrymme för interaktion mellan arbetstagarna. Något motsvarande finns inte i SOS Alarm AB:s organisation av arbetet.

I- men hinner ni prata med varandra under de här arbetspassen?

R- det är dåligt det, det är gånger när det är lugnt kan man väl prata, man börjar alltid att prata och så blir man avbruten av nåt samtal som kommer och så det blir liksom aldrig nåt riktigt, riktigt helt av det. Man blir ständigt avbruten

R- ja, ja men annars liksom man hinner inte prata med varandra när man jobbar sen när man har slutat då är man nöjd att få gå hem

I-hinner man lära känna varandra då?

R- ja, men i och för sig man hinner väl inte lära känna så att man känner hela den där biten privat det gör man inte men man lär känna varandra mer än vad man gör på en annan arbetsplats tror jag. Eftersom man sitter så tight, du sitter ju hänvisad till varandra och vi sitter ju där utan raster och jobbar i ett streck i princip men ofta kan man ju när man pratar om en sak på morgonen och när man går hem så har man fortfarande inte sagt det man skulle säga, När man blir avbruten hela tiden

Organisationen av arbetet leder till att man rent fysiskt sitter nära varandra och arbetsuppgiften kräver ett samarbete. Å ena sidan blir man sammansvetsad i arbetssituationen, man måste samarbeta med den andra operatören, å andra sidan finns det lite tid till att lära känna den man arbetar med även det beroende på arbetsuppgiftens karaktär och organiseringen av raster.

Närhet inom SVU

SVUs del av lokalen är placerad för sig i ett av hörnen av lokalen. Där finns terminalborden samt även en soffa med tillhörande bord. Under dagtid samt under natten arbetar en sjuksköterska men under kvällar och helger kan det vara upp till 4 stycken sköterskor på plats.

I-tycker du att det är roligt?

R-jag tycker att det är hemskt roligt. Jag kan fortfarande känna när jag har varit ledig ett längre tag att det är roligt att gå till jobbet plus att vi då jobbar så här tror jag att vi sitter nära att vi har vad ska jag säga att relationerna till arbetskamraterna blir lite speciell då

I- på vilket sätt?

R- att vi har periodvis mycket tid att prata då och att ventilera och så kanske kvinnor är hemskt duktiga på att prata lite djupare. Vi pratar mycket om våra familjer, kärlek och relationer sorger och hormoner och allting sånt där

I- så du menar det är som en bra del i ditt arbete?

R- ja en väldigt bra del

En väldigt bra del av arbetet verkar att vara den kontakt och kommunikation som finns mellan arbetstagarna i gruppen. Det finns stunder i arbetet då man kan sitta ner och samtala och lära känna varandra på ett mer personligt plan. SVUs arbete har inte samma krav på att besvara ett samtal inom åtta sekunder utan där kan folk faktiskt få vänta ett tag. Arbetsuppgifterna är i sin karaktär inte akuta på det viset. Arbetets karaktär innebär också att man måste bygga upp en relation med den som ringer, en förståelse för att kunna bedöma vårdbehovet.

Gemensamma raster utgör en interaktionsarena som verkar stärkande på gruppen. Det kan även vara ett gammalt kulturarv som SVU tagit med sig från vårdsfären.

I-gör ni inte det (fikar tillsammans med SOS)?

R- nej, vi har ju våra gamla rutiner kvar sen vi gick, ja på helgerna då fikar vi. Den som kommer nio då dukar upp fikabordet för oss på SVU-sidan och så fikar vi medan vi pratar då likaså är det på vardagskvällarna då är det alltid vid sex halvsju och vi har egen fikakassa och det är ju sånt där som visar att vi inte är en enhetlig grupp

I teoriavsnittet skrev jag att förutsättningen för en gemensam problemdefinition är att kriterierna för likhet och närhet är uppfyllda. Finns det då spår av några gemensamma definitioner när de gäller de båda undersökta grupperna? Vissa övergripande problemdefinitioner som upplevelsen av en ökad arbetsbörda, kvantitativt och kvalitativt gäller för både SVU och SOS. Problemen med en ökad arbetsbörda och en alltför liten arbetsstyrka upplevs på ett liknande vis men hur man ska tackla de upplevda problemen råder det oenighet speciellt inom SOS-gruppen.

Gruppernas förhandlingsposition gentemot arbetsledningen

I detta avsnitt redovisas de resultat som handlar om de båda gruppernas grad av sammanhållning och vilka konsekvenser den har för relationen till arbetsledningen.

SOS-operatörerna har en svag gruppssammanhållning. Gruppen skiljer sig åt både då det gäller kön och utbildnings- och yrkesbakgrund. Svårigheten att finna arenor för interaktion där hela gruppen kan träffas påverkar gruppens identitetskänsla negativt. Organisationerna skiljer sig även åt när det gäller organisationsstrukturen man kan säga att SOS framförallt uppvisar resterna av en hierarkisk struktur och kultur (ett exempel är hur operatörerna skiljer ut chefer som rent formellt inte har en arbetsledande funktion) medan SVU har en plattare struktur. Med detta som bakgrund är möjligheterna att gruppen ska kunna skapa en enad front mot arbetsledningen mycket små. Problemet med att identifiera sig med gruppen visar sig i följande citat:

I- Menar du att ni är så lojala och hoppar in extra och för att ordna bemanning så att ni på långsikt kör slut på er själva?

R- jaa, jaa

I- Är det vad du menar med att motarbeta?

R- som uppstår någon kanske rycker på axlarna och tycker att det är ingenting, någon tycker att vi joo, det blir ju det sen är det p g a att vi är trötta och slut liksom så kanske man , problem ska ta itu med det problemet och då blir det liksom det blir vi blir inte samlade i en riktig grupp utan, vi blir ett gäng som kanske gnäller och några struntar i saker och ting och andra säger att kanske vi ska göra någonting åt det

I- Men du saknar det här enade mot arbetsledningen eller?

R- Ja, ja det enade så att vi kan liksom, både mot arbetsledningen och mot vårt arbete, mot allting liksom...och

Olika smågrupper inom gruppen drar åt olika håll, vilket sätter gruppen som helhet i en svag förhandlingsposition gentemot arbetsledningens krav och önsningar.

SVU är lika både när det gäller kön och utbildning. Uttalande som ”vi är alla kvinnor” samt de konkreta bevis på att SVU som grupp är betydligt starkare än SOS när det gäller att öka sin lön när man tar på sig nya arbetsuppgifter etc. har övertygat mig om att SVU som grupp arbetar betydligt mer effektivt för att uppnå sina mål än SOS-gruppen. En SOS-operatör ger uttryck för styrkan han upplever finns hos SVU-gruppen.

R- nej, det har inte varit något bråk men det är väl sånt där som alla kommenterar. Dom (SVU författarens anm.) är ju en starkare grupp tillsammans dom har ju bättre gemenskapskänsla än vad vi har

I- du upplever det så?

R- ja det tror jag nog att dom flesta upplever. Dom förhandlar ju fram saker, får dom nya arbetsuppgifter så förhandlar dom ju fram en högre lön och det är ju sånt som vi inte lyckas med. Men det beror ju på

I- varför tror du att det är så då?

R-jag tror det beror på att dom är en enig grupp och att dom jobbar mot samma mål...att gruppen fungerar

I och det känner du att ni inte har på samma sätt?

R- nej

Operatören trycker här på att SVU upplevs som en grupp som uppvisar en enad front när det gäller till exempel ekonomisk ersättning för nytillkomna arbetsuppgifter. En enighet som verkar saknas i operatörsgruppen.

Sammanfattningsvis har SVU-gruppen en starkare grupp känsla, en starkare betoning av "vi" än vad operatörsgruppen ger uttryck för. Graden av "vi-känsla" har betydelse för gruppens framgångar när det gäller att markera gränser mot arbetsledningens krav på den enskilde arbetstagaren. "Vi-känslan" har även betydelse för hur man väl man kan markera gränsen mellan den egna och den samlokaliserade gruppen.

Männen som buffert

En mycket intressant egenskap som framstår tydligt i materialet är den tro som kvinnorna främst inom operatörsgruppen sätter till männen. Männen som börjar inom SOS ska skydda och ena gruppen mot arbetsledningen. Kvinnor är "lydiga" och vågar inte sätta emot arbetsledningen. Fler män innebär en starkare grupp.

I- inom operatörs gruppen har det ju tagits in fler och fler män, vad tycker du om det då?

R- joo, det är bra , mycket bra och ja eh män och mogna män som kan som har varit med lite grann och ...kan hjälpa till och dra det här lasset och törs liksom säga ifrån. För hur det än är , vi kvinnor, många av oss kvinnor vi rädda, vi säger inte vår mening vi tror att det arbetsledning och alla säger så är det och det.. Vi har så svårt att se verkligheten bakom mycket. Vi är väldigt lättlurade, lättpåverkade säger dom att nu ska det vara , då tror vi att jaha men dom har ju sagt så är det

I- Lydiga?

R-lydiga och det är killar annorlunda på , dom genomskådar mycket snabbare

I- Tycker du att gruppen har blivit starkare?

R- ja, ja det tycker jag det har blivit mycket, mycket starkare

Hoppet sätts till männen att de ska fungera som en buffert mot arbetsgivaren och på så sätt stärka gruppens förhandlingsposition.

Hur samlokaliseringen upplevs av de inblandade parterna beskrivs och tolkas i följande avsnitt. Viktigt att notera är att när denna undersökning gjordes hade det gått fem år sedan samlokaliseringen men fortfarande var ämnet brännande aktuellt. Frågeställningen var om det fanns en identitetskänsla som inneslöt båda grupperna samt om det fanns likheter eller skillnader i hur man såg på samlokaliseringen i de båda grupperna.

Samlokaliseringen - SOS relation till SVU

På den direkta frågan om det finns en "vi-känsla" i lokalen så svarar de flesta att visst gör det. Men längre in i intervjumaterialet framkommer det tydligt att det finns ett "vi" och ett "dom" där operatörerna upplever sig som den grupp som ständigt kommer i andra hand.

I.- Om vi ska gå över till SVU som å ena sidan är en del av den här arbetsplatsen men å andra sidan är en egen organisation, hur ser du på det?

R- att vi har olika arbetsgivare ja jag tycker att det är knöligt jag är inte , personligt så samarbetar jag med dom och jag har bra kontakt med dom tycker jag så det är inte på det planet men det kommer liksom upp smågrejor, när jag kommer hem och tänker igenom det där så tycker jag att det här är ju banala saker men det har ju liksom och det var mycket mer i början och då kom det upp till ytan mycket också . Och dom sa det att där är ju avundsjuka men eftersom vi har ju suttit här sen 92 så går det ju liksom inte bara säga att det är smågrejor utan det är ju många bäckar.....tar man upp någonting direkt med en syrra så frågar om det är den rätta syrran då säger hon " är det det här med kakorna igen och att vi äter på era kakor" men det är ju det inte . Jag tror att det har varit uppe någon gång i begynnelsen men vi såg liksom att här ska vi spara och så kommer en ny organisation som äter oss, det handlar inte om kakorna

I- det handlade inte om kakorna utan det var mer symboliskt eller?

R- ja, men det handlar tex. om att göra någonting. Om vi har gjort oss förtjänta av någonting så är det hela tiden naturligt att dom också ska ha samma förmån. Vi jobbar under samma tak men upplever, jag tror att dom flesta operatörerna upplever, det här är ingenting som går och gnager i mig heller men ibland kommer det upp till ytan och man hör bland kollegorna att vi får inte göra saker som dom blir inbjuden till om primärvården. Det kan röra sig om utbildningar till och med förut en utbildning som dom hade gått och det hade varit in operatörer och frågat kan inte vi få gå det där också och hade fått nej. Då var det utbildningar som dessutom inte har kostat någonting på fritiden har dom fått göra det. Skulle det ha varit åt andra hållet då skulle det ha varit jag tror att dom är en starkare grupp...

Upplevelsen är att sjuksköterskorna i SVU har en starkare grupp och en stark ledare. De har högre lön, bättre villkor när det gäller ersättning vid resor, traktamente osv. Operatörerna tycker det vore bättre om alla hade samma arbetsgivare.

Processen att samlokaliseras med SVU har inte varit en lätt resa för operatörerna. Målsättning – varför de båda organisationerna skulle samlokaliseras förklarades aldrig ordentligt för operatörsgruppen, vilket försvårade samarbetet med SVU. Den egna företagsledningen upplevdes som att den enbart hade SVU i fokus. Å andra sidan finns det även en visshet om att genom att samarbeta med SVU så ökar SOS sina möjligheter att finnas kvar på orten, samt företagets status gentemot andra larmcentraler i landet.

I-jag tänkte att jag skulle gå över lite grann till SVU. För det är väl en ganska speciell situation, en och två organisationer på en och samma gång. Kan du berätta lite om det?

R-... ja det är väl det är ju bra att dom finns i lokalen och det är väl också kanske lite grann våran framtid att det är på det viset . Sen är det väl lite grann att vi kanske som operatörer har tappat lite grann av kunskapen när det gäller rådgivning och vissa saker när det gäller sjukvården då pga. att dom är där så slussar vi ju över lite snabbt vissa saker som vi kanske förut var tvungen att ta själva men med dom krav och den arbetsbörda som har blivit på oss så är det ju bra , vi skulle aldrig ha klarat av ett heller med den belastning vi har idag om vi inte hade dom där

Utsagorna är motsägelsefulla när det gäller fördelning av arbetsuppgifter sedan SVU flyttade in. Tidigare utförde operatörerna hjärt- och lungräddningar över telefonen men det gör de inte i dagsläget. Man kan se det som att det skett en de-qualificering av arbetsuppgiften. Å andra sidan upplevs den totala arbetsbördan för operatörerna som alltför stor vilket innebär att SVU genom att utföra hjärt- och lungräddningar också avlastar operatörerna.

Samlokaliseringen - SVUs relation till SOS

Hur ser då SVU på samlokaliseringen med SOS? Visst finns det problem med samarbetet men de härrör främst från att det är vissa personer inom SOS-gruppen som uppvisar ett motstånd mot SVU. Motståndet baserar sig enligt SVU mest på en känslomässig grund och orsaken till detta läggs på arbetsledningen som inte i nog hög grad redogjorde för SOS motiveringen och målsättningen med att samlokalisera de båda verksamheterna.

I- hur tycker du att det fungerar i relationen mellan SVU och SOS?

R-.....mm det har ju varit mycket problem där och vi har ju haft inne någon konsult också för att förbättra relationerna där och det har väl blivit bättre det har det

I- vad var problemen då?

R-.....ja jag tror inte att dom var på det arbetsmässiga planet utan mera på det känslomässiga ...jag är ju kanske lite ny här jag och den där bearbetningen av alltihop startade då när jag kom jag har tydligen inte varit med om det värsta problemen men det kan vara person relaterat att vissa kanske inte är så positivt inställda till oss. Vi var ju inte i den här gruppen förut men att jag tycker inte att det är nåt problem precis just nu

I- Hur ser du på samlokaliseringen av SVU och SOS?

R- Man hade ju vissa mål när man skulle slå ihop SOS och SVU-centralen och SVU fick ju reda på allting men SOS-operatörerna fick inte reda på någonting/.../ och jag tror att det var så det började.. Det blev så här "fika ni på våra kakor" ja men lands-tinget har ju betalt för att vi ska kunna , sån där dagisnivå var det ungefär. (jfr SOS-uttalande)"

Intervjuerna visar också på en stark markering att det faktiskt handlar om två olika arbetsgrupper med olika kompetenser. Att behandla grupperna som lika är att begå ett misstag. Olika arbetsuppgifter genererar olika behov hos de två arbetsgrup- perna.

I- ni delar på administrationen, hur fungerar det samarbetet då?

R- ja jag tycker att det fungerar bra eh vissa saker tycker jag att ledningen att de kan inte inse att vi faktiskt är två grupper med olika kompetenser utan vi ska alla dras över en kam för att ingen av grupperna ska bli sårade man blir särbehandlade på något vis. Men jag tycker att man måste se sanningen i vitögat där att vi faktiskt har olika kom- petenser att vi har olika arbetsuppgifter vi kanske har olika behov

Materialet visar att det för SVU är viktigt att särskilja de båda grupperna. Det viktiga är inte att grupperna blir likabehandlade utan att hänsyn tas till gruppernas olika kompetenser och behov. SVU värnar om sitt kompetensområde och vill inte släppa in operatörerna som likvärdiga medlemmar i den stora gruppen. Man vill helt enkelt inte mista det övertag man har idag när det gäller löner och andra ar- betsersättningar och inte heller släppa in operatörer när det gäller vårddelen till exempel möjligheten att närvara vid auskultationer.

Kollektivsystemets villkor

I detta avsnitt görs en teoretisk tolkning av insamlade data. Under varje rubrik görs en jämförelse mellan data från SOS och SVU.

Styrkan i ett kollektivsystem beror främst av systemets anslutningsgrad. Om det är en hög grad av anslutning kan det vara fruktbart att se vidare när det gäller sy-

stemets kontroll och makt över medlemmarna. Centralt för ett kollektivsystem är att;

du skall icke stå i interaktion med ledelsen og identifiera deg med dem. (Lysgaard 1967 s. 171)

En organisation med en; 1) hög press från det tekniskt-ekonomiska systemet; 2) anställda som har svårt att få en likvärdig position inom en annan organisation samt en; 3) hierarkisk ordning där vissa grupper placeras i en underordnad position uppvisar den bästa grogrunden för uppbyggandet av ett informellt buffertsystem, med andra ord ett kollektivsystem. (Även om grunden till att kollektivsystemet bildades har förändrats kan ett starkt kollektiv av hävd s a s fortsätta att existera. Det finns en slags tidsmässig eftersläpning.) De tre kriterierna som avgör graden av anslutning av medlemmar till kollektivet är likhet, närhet och en gemensam problemdefinition. Som medlem i ett kollektiv får man inte identifiera sig med arbetsledningen som företrädare för det tekniskt-ekonomiska systemet. En kritik man kan rikta mot Lysgaard är att han inte beskriver vad som kan hända när en arbetstagare inte identifierar sig med det tekniskt-ekonomiska systemet men däremot med mottagaren av till exempel den tjänst man utför. Denna typ av ”utnyttjande” tröttnar ut arbetsgruppen men kan vara positivt både för arbetslednings krav på vinst samt klientens behov av tjänster.

Med likhetskriteriet avses inte en likhet av inre egenskaper utan det handlar om likhet i den formella positionen inom en organisation. Det bygger till stor del på yttre kännetecken som till exempel arbetskläder, lön och andra formella förmåner eller nackdelar. Det finns något i det yttre som gör att det är enkelt att visuellt se vilken kategori som en viss person tillhör. Mer implicita egenskaper som hur man talar till varandra beror till största del på tidigare utbildning. Likheten ska enligt Lysgaard (1967s.202) vara relevant, den ska vara av ett visst omfång samt vara av en viss tydlighet.

Närhetskriteriet kan ses som det andra benet i den symboliska kropp som utgör ett kollektiv. Med närhet menas både arbetstagarnas närhet till varandra i tid och rum samt ett avstånd till de överordnade. Lysgaard talar om olika faktorer som kan påverka arbetstagarnas närhet.

Det är avstånd i rumslig bemärkelse, bundenhet till den specifika arbetsplatsen, kan man lämna sin arbetsplats, går det att prata under tiden man arbetar eller tillåter inte arbetssituationen det osv. Sist men inte minst viktiga är graden av övervakning från de överordnade. Är över- och underordnade placerad i samma rum kan även detta minska utrymmet för den spontant valda interaktionen i motsats till den systempålagda interaktionen. Den är den spontant valda interaktionen som ger möjlighet till närhet mellan arbetstagarna. En sådan interaktion kan mycket väl uppstå efter till exempel ett personalmöte (en systempålagd interaktion) där det finns tid att samtala spontant utan inblandning av överordnade.

När man analyserat en underordnad grupp med avseende på likhet och närhet med de begrepp jag definierar ovan så kan man också uttala sig om förutsättningar för att en gemensam problemdefinition hos gruppen ska uppstå. En problemdefinition som på sikt skapar en informell norm för hur man som medlem i det kollektivet ska förhålla sig till arbetsledning och arbetskamrater.

Gerd Lindgren påvisar i sin avhandling ett annat informellt buffertsystem, nämligen det så kallade kollegiesystemet. Ett system som kan uppkomma för att skydda arbetstagare på en mellannivå inom en organisation, det vill säga de som i sin position både är överordnade och underordnade.

Kollegiesystemet liknar kollektivsystemet på så vis att det vill visa upp en enad front mot de överordnade samtidigt som det pågår en konkurrens bland medlemmarna om att avancera inom organisationen. I mångt och mycket en mer ambivalent position än för medlemmar i ett kollektiv.

SOS-gruppen har en hög press från det tekniskt-ekonomiska systemet. Arbetsuppgifterna utförs till stor del under tidspress och alla 112-samtal spelas in. Inom gruppen varierar möjligheterna för den anställde att konkurrera på arbetsmarknaden. En stor del av de äldre operatörerna och de kvinnor som saknar högre utbildning än gymnasieskola torde ha svårigheter att finna ett jämförbart arbete inom en annan organisation. Operatörsgruppen räknas till kategorin tjänstemän men de har inga underordnade utan är själva underordnade. Gruppen uppfyller alltså de grunder som bör finnas för utvecklandet av ett informellt buffert system. Jag väljer att använda begreppet kollektivsystem i analysen av SOS-operatörerna trots att det handlar om tjänstemän. Graden av underordning och bristen på möjligheter till avancemang stödjer valet av begreppet kollektivsystem.

Operatörerna saknar yttre likhetstecken som utbildningsbakgrund, ålder, speciella arbetskläder samt sist men inte minst när det gäller könstillhörighet. Gruppen är köns- och åldersheterogen. Lönen beräknas efter antal tjänstgöringsår och är så "lika" för alla. Vid intervjutillfället var slutlönen för en operatör 15.500 kronor i månad. Inom gruppen finns det alltifrån människor med småbarn och helt upplärda med den nya datatekniken till den äldre skaran anställda som arbetat med ett traditionellt växelbord. Klassmässigt finns det en homogenitet och när det gäller att urskilja sig och framförallt jämföra sig med sjukvårdsupplysningens personal. Arbetsuppgifterna ser i princip likadan ut för samtliga operatörer. Vissa äldre operatörer får förtroendet att fungera som mentorer vid inläring av nya anställda.

Sjukvårdsupplysningens personal är homogent sammansatt när det gäller kön (enbart kvinnor) och när det gäller utbildningsbakgrund och erfarenhet från vården. Erfarenhetskravet innebär att de flesta inom gruppen är mellan 35-50 år. Innan dess är det helt enkelt svårt att få den erfarenhet av vårdarbete som man behöver som sjukvårdsupplysare. Lönen är (vid intervjutillfället) högre än en normallön

för en distriktssköterska, i spannet 18.000-18.500 kronor i månaden (beräknat på heltid). Att lönen ligger högre än ute i andra delar av vårdsektorn visar på att sjuksköterskorna i SVU är attraktiva på arbetsmarknaden.

När det gäller det andra kriteriet i Lysgaards organisations teori, närhetskriteriet, det vill säga möjligheten till spontant uppkommen interaktion mellan arbetstagarna i en grupp, listar han upp ett antal faktorer som bör vara uppfyllda för att uppnå närhet. Båda grupperna, SVU och SOS, arbetar vid terminaler och besvarar anrop. Operatörerna är dock mer bundna till sin arbetsplats. De får inte lämna lokalen (som hålls låst av säkerhetsskäl) under arbetspassets gång. Samma regler gäller inte för SVU. Den interaktion som sker mellan operatörerna under arbetspassen kan klassas som en systempålagd interaktion. Överhuvudtaget saknas det nästan helt interaktionsarenor för operatörer att tala fritt. Avsaknad av egentlig matrast och gemensamma raster, samt terminalbordens placering i mitten av rummet med kort avstånd till driftchefen, försvårar uppkomsten av en spontan interaktion. Inspelning av alla 112-samtal kan också tolkas som en typ av övervakning. Kanske nattskiten med enbart operatörer och en sjuksköterska i tjänst kan ge större utrymme för interaktion. SVU arbetar som sagt, utan den akuta tidspress som operatörerna har och därför är utrymmet för interaktion mellan arbetstagarna betydligt större. Ritualer vid raster och matuppehåll gynnar denna interaktion. Placeringen av sjukvårdsupplysningens terminalbord, i hörnet närmast dörren och med terminaler ställda i vinkel mot väggen så att det bildas ett avskärmat bakre område där det finns en soffgrupp för raster och övrigt, förstärker bilden av en grupp som inte är exponerad på samma vis som operatörsgruppen.

Data från undersökningen visar att SOS-gruppen är splittrad i ett flertal olika falanger där en delning går mellan för och emot arbetsledningen. Detta tyder på att kollektivsystemet är svagt i gruppen. Det centrala i ett kollektivsystem är just med vem man identifierar sig. SVU har en helt annan mer homogen kärna. Där finns det likheter i de flesta av de definitioner som Lysgaard (a.a.) tar upp.

Operatörsgruppen har "likhet" men kanske inte i det omfång som behövs för att lätt känna igen "likheten". Slutsatsen blir att det är bristen på det andra kriteriet "närhet" som utgör den stora stötestenen för bildandet eller stärkandet av ett kollektiv inom SOS. Det är organisationen av arbetsuppgifter med fokus på avsaknaden av gemensamma arbetspauser som är grunden till det svaga kollektivbildandet i gruppen. Ett svagt kollektiv innebär en öppning för det tekniskt-ekonomiska systemet att så småningom fritt verka inom organisationen. Konsekvenser av detta kommer att diskuteras i avsnittet om den giriga organisationen.

Sjukvårdsupplysningen har både "likhet" och "närhet" och det verkar finnas ett starkt kollektivsystem inom gruppen. Jag väljer att analysera SVU med hjälp av det kollektiva systembegreppet. Motivet till detta är att sjuksköterskorna inom SVU saknar egentliga avancemangsmöjligheter och att de som grupp inte organi-

satoriskt fungerar som överordnade. Teoretiskt kanske det informella systemet som förekommer hos sjukvårdsupplysningen mer är en blandning av ett kollegie- och ett kollektiv system. Detta har dock ingen betydelse för de slutsatser och de syften som denna studien vill svara på. Även när man tar in Harriet Holter et als teorier (1982) kring kvinnors sammanslutningar visar materialet att det finns en stark identifikation inom SVU-gruppen. Om data hade visat på en mer ”intresseorienterad relation” mellan kvinnorna i gruppen hade det kunnat övertyga om förekomsten av ett kollegiesystem men betoningen av ”vi-känslan” i gruppen stärker intrycket av förekomsten av ett kollektivsystem. Systemet tar sig konkreta uttryck som lyckade resultat i löneförhandlingar för nytillkomna arbetsuppgifter, en självkänsla och en yrkesstolthet som inte framträder på samma vis inom operatörsgruppen. Uttalande som:

/.../ vi är starka kvinnor alla (kvinnlig sjukvårdsupplysare)

kan ses som ett uttryck för denna kollektivkänsla men även för avsaknaden av ett aktivt könsmaktsystem inom SVU-gruppen. Könsmaktsystemet och dess aktiverande och konsekvenser ska vi gå in på härnäst.

Könsmaktsystemet

Förutom det tekniskt-ekonomiska systemet, ett eventuellt kollektiv eller kollegiesystem menar Lindgren att det finns ett könsmaktsystem. Ett informellt system som strävar efter att hålla isär könen även på arbetsplatsen (Lindgren 1985 s 38 ff.). Vid enkönade arbetsplatser ligger systemet i träda och det är först när det tidigare ej representerade könet börjar att konkurrera om samma positioner som det aktiveras. Lindgren stöder sig förutom på sina empiriska undersökningar även på Kanters teori om minoritetens synlighet på en arbetsplats. Kanter menar att ett X bland O:n gör det lätt att se X:et som en symbol för könet eller rasen i fråga. En kvinna bland femtio män gör att männens olikheter tonas ned och kvinnan får stå som symbol för kvinnan och inte som den person och de individuella egenskaper som hon innehar. Kanter har blivit kritiserad för att hon menade att samma mekanismer gäller för både män och kvinnor och att hon inte i tillräcklig grad funderade på den rådande maktfördelningen i samhället mellan män och kvinnor. Att en minoritet är mer synlig är nog de flesta böjda att hålla med om men att minoritetens könstillhörighet inte skulle vara av någon betydelse motsägs av den feministiskt orienterade arbetsmarknadsforskningen (Lindgren 1985 och 1992, SOU 1998:4).

Inom operatörsgruppen är både män och kvinnor överens om att män är starkare, ”rakare” och modigare och att det finns förhoppningar om att ett ökat antal män kan stå emot det tekniskt-ekonomiska systemets krav. Kvinnorna i sjukvårdsupplysningen är också positiva till fler män på arbetsplatsen men de påpekar de fördelar det har att arbeta med andra, starka kvinnor.

Föreställningen om kön verkar att skilja sig mellan de båda grupperna. Operatörgruppen (både män och kvinnor) reproducerar en konventionell bild av en stark och modig man som vågar att sätta sig upp emot arbetsledningen och på så vis även kan skydda kvinnorna. Kvinnor beskrivs som skvallriga, blyga och rädda. Sjukvårdsupplysningen reproducerar fler bilder av kvinnligheten, där en beskrivs som stark och självständig och där kvinnliga erfarenheter om familj och vård och relationer framhävs som ett nödvändigt krav för att klara arbetsuppgiften. Men bilden av kvinnan som problem finns även inom SVU men där är det främst de kvinnliga operatörerna som får ikläda sig rollen som orosstiftare/motståndare. Även arbetsledningen har den åsikten att SVU består av ”starka kvinnor” så bilden av den starka och självständiga kvinnan inom SVU verkar vara den dominerande diskursen i de båda organisationerna och på samtliga nivåer. Även skillnader i klasstillhörighet kan ha betydelse för hur stort utrymme man får ta som kvinna på arbetsplatsen.

En förklaring till de negativa bilder av kvinnlighet som målas upp främst av operatörerna kan förklaras utifrån teorin om ett könsmaktsystem. Inträdet av män på den tidigare kvinnligt dominerade arbetsplatsen har aktiverat ett könsmaktsystem, ett system som definierar och segregerar förväntningarna på männen och kvinnorna i arbetsgruppen. Kvinnorna inom SVU hotar inte männen inom SOS-gruppen och de behöver därför inte heller konkurrera med varandra. SVU-gruppens starka ”vi-känsla” och förekomsten av professionsstrategier underlättar för arbetsgruppen att fortsätta producera positiva bilder av kvinnligheten. De negativa bilderna av kvinnligheten och de positiva bilderna av manligheten som framträder i SOS-materialet kan ses som produkter av tillståndet i en grupp som befinner sig i gränslandet mellan ett svagt kollektivsystem och ett aktiverat könsmaktsystem.

Konsekvenser av ett svagt kollektivsystem

Ett svagt, eller nästan obefintligt kollektivsystem lämnar utrymmet fritt för det tekniskt-ekonomiska systemet att verka. SOS-operatörerna berättar om underbemanning, en stor del övertidsarbete samt svårigheten att varva ner och sätta gränser mot arbetsledningen. Ett svagt kollektivsystem kombinerat med arbetsuppgifter som fyller en viktig samhällsfunktion i nödsituationer leder till att organisationen alltmer transformeras till en ”girig organisation” det vill säga en organisation där ”det goda ändamålet” med arbetsuppgiften verkar och motiverar arbetstagarna att utföra sitt arbete trots att arbetsgruppen upplever att de instrumentella och de solidariska arbetsmotiven är svaga. Det har även skett en decentralisering av ansvar för arbetsuppgiftens utförande utan en medföljande decentralisering av resurser. Trots att den dominerande uppfattningen inom gruppen är att den är kraftigt underbemannad föranleder inte detta mer än ett ständigt krav mot arbetsledningen att öka bemanningen. Ett ökat antal arbetsuppgifter med ständigt ökade kunskapskrav utan medföljande ökning av resurser blir till ett ”moment 22” och kan på längre sikt leda till en försämrad hälsa för gruppen som

helhet. En nedkörd arbetsgrupp som kommer att kosta både för organisationen i helhet och på sikt utgöra en hälsorisk för den enskilde arbetstagaren.

I avsaknad av ett starkt kollektiv riktas SOS-gruppens förhoppning mot ett ökat inslag av manliga operatörer. Män, som istället för kollektivet ska fungera som en buffert och gränssättare mot det tekniskt-ekonomiska systemet. Att männen som minoritet är synlig och stereotypifieras stödjer Kanters teser om minoritetens beteende inom en organisation. Det som skiljer är att kvinnor som träder in på mansdominerade arbetsplatser utsätts för en negativ stereotypifiering medan männen i denna studie påklustras en positiv stereotypifiering. Män är bättre än kvinnor och oavsett om man kan debattera sanningshalten i denna föreställning påverkar den ändå både männen och kvinnorna i studien, speciellt påtagligt är detta inom operatörsgruppen. Det finns en könsskillnad i stereotypifieringen, där männen menar att kvinnor inte kan samarbeta och att ett större manligt inslag kommer att dämpa de interna striderna inom gruppen. Kvinnorna, tycker också att männen är bättre men först och främst i egenskapen ”att sätta gränser” mot arbetsledningen.

En annan effekt av den ena gruppens svaga kollektivsystem är att samarbetet med Sjukvårdsupplysningens anställda försvåras. Inom SVU-gruppen pågår professionaliseringsmekanismer, strategier för yrkesgruppen att stärka och markera det egna yrkesreviret. Fältholm (1998) visar att de är svårt att samtidigt arbeta för att stärka den egna gruppen och att samarbeta med andra grupper. En del av professionsstrategin innebär just en markering av ensamrätten till vissa arbetsuppgifter. Sjukvårdsupplysningen som med sina distriktsköterskor kan kallas för en semiprofession uppvisar tendenser att betona den egna specialkompetensen vilket leder till en gränssättning mot operatörsgruppen. En semiprofession har en relativt komplicerad sits då man å ena sidan är underordnad, som i detta fallet läkarkåren men å andra sidan har makten över det medicinska området på arbetsplatsen.

Slutsatser

Gruppen av operatörer inom SOS Alarm AB, är en splittrad grupp med en svag sammanhållning och en låg känsla för kollektivet. Orsaker till detta finns dels i gruppens heterogena kön- och utbildningsstruktur men främst i avsaknaden av möjligheter till en gemensam och fri interaktion i arbetsgruppen. En svag sammanhållning ökar riskerna för uppkomsten av en psykiskt och fysiskt otillfredsställande arbetsmiljö. Detta gäller både för gruppen som helhet och för den enskilde arbetstagaren.

Ett ökat inslag av manliga operatörer ses som en lösning av problemet. Kvinnorna sätter hoppet till männen, att de ska fungera som en buffert mot det tekniskt-ekonomiska systemet, här företrädd av arbetsledningen. Männen i gruppen menar att ett ökat inslag av män kan minska de interna striderna inom gruppen och att detta vore positivt för hela gruppen. Överhuvudtaget visar intervjumaterialet från SOS-

gruppen på uppseendeväckande, negativa värderingar mot kvinnor som grupp. Det är föreställningar (skapande av kön) om en rationell manlighet kontra en irrationell, känsloläst kvinnlighet som dominerar inom SOS-gruppen.

Sjukvårdsupplysningen verkar ha en stark sammanhållning. Faktorer som likhet i kön, utbildningsbakgrund och förekomsten av professionsstrategier har en positiv påverkan på grupp känslan. Inom SVU finns det föreställningar om en positiv, stark, men traditionell kvinnlighet men även denna grupp ser positivt på en ökad andel män i den samlokaliserade gruppen. Fler män är bra för att det skulle enligt SVU, minska samarbetsvärigheterna med SOS-gruppen. Det är kvinnorna inom SOS som utgör ”problemet”. En av orsakerna till att man upplever samarbetet med de kvinnliga operatörerna som problematiskt, kan vara att ett flertal av dessa har en bakgrund inom lågstatusyrken inom vårdsektorn, och att det på grund av detta finns behov från båda sidor att s a s markera gränser. Männerna i operatörsgruppen och kvinnorna inom sjukvårdsupplysningen, konkurrerar varken om arbetsuppgifter eller kön.

Samarbetet mellan de båda samlokaliserade organisationer haltar betydligt. Studien visar att det är svårt för en grupp med en låg grad av sammanhållning att samarbeta med en starkt sammanhållen grupp. De professionsstrategier som finns hos sjukvårdsupplysningen underlättar inte heller samarbetet. Även arbetsledningen får ta till sig kritik då samlokaliseringen inte förankrades i SOS-gruppen. Meddelande kom att det skulle sparas pengar inom SOS Alarm AB och i samma veva samlokaliseras man med en i operatörernas ögon redan privilegierad grupp som s a s också vill ha en del av kakan. En bättre information kanske kunde ha minskat de förhållandevis stora problem som uppkom i början av samlokaliseringen.

Studien visar att ett svagt kollektivsystem hos en arbetsgrupp kan ha negativa effekter för både den enskilde arbetstagaren, för samarbetet med andra yrkesgrupper samt i förlängningen även för arbetsledningen (det tekniskt-ekonomiska systemet). Det finns säkert en brytpunkt där det tekniskt-ekonomiska systemet och kollektivsystemet drar åt olika håll men var den brytpunkten finns är spännande uppgifter för den fortsatta köns- och organisationsforskningen. Studien visar att Lysgaards teorier om den sociologiska arbetsorganisationen fortfarande går att applicera på 90-talets arbetsliv och även som i detta fall på tjänstemannagrupper. En vidare utveckling av denna teori vore intressant att följa speciellt med en större betoning på könsdimensionen.

Jag vill betona att jag är medveten om att en stark sammanhållning, ett starkt kollektiv, inte alltid innebär något positivt för den enskilda arbetstagaren. Ett alltför starkt kollektiv har ofta en låg toleransnivå för de som inte klarar av eller inte vill följa den informella normen med mobbning och utstötning som följd. Dessa aspekter ligger dock utanför syftet för denna studie.

Sammanfattning

Fahlgren S. (2001) Vi och dom - en fallstudie av två samlokaliserade organisationer. Arbetslivsrapport 2001:8

I en fallstudie av två samlokaliserade organisationer inom tjänstesektorn visas att den organisation som av andra och sig själv upplevs som stark, både är köns- och utbildningsmässigt homogen, i detta fallet en grupp av kvinnliga sjukvårdsupplysare (samtliga med sjuksköterskeutbildning). Den andra organisationen utgörs av SOS-larmoperatörer och den ger uttryck för en svag sammanhållning och en hel del interna stridigheter. Denna grupp är könsblandad och personalen har olika typer av utbildningar som t.ex. undersköterska och brandman. Studien visar att samarbetet mellan de båda grupperna haltar betydligt och orsakerna till detta bland annat tycks ligga i krocken mellan en starkt sammanhållen och en svagt sammanhållen grupp. Den svaga sammanhållningen i larmoperatörsgruppen får även konsekvenser i gruppens förhandlingsposition gentemot arbetsgivaren. Studien visar också på att kvinnorna inom operatörsgruppen sätter sitt hopp till männen.. Männen ska fungera som ett skydd mot arbetsgivarens krav. Både kvinnor och män inom operatörsgruppen ger uttryck för negativa värderingar för kvinnor som grupp. Även kvinnorna inom sjukvårdsupplysningen är positiva till att fler män tas in i operatörsgruppen för även från deras horisont så är det kvinnorna som ställer till samarbetsproblemen.

De professionsstrategier som finns hos sjuksköterskegruppen underlättar inte heller samarbetet mellan de båda samlokaliserade grupperna. I rapporten visas att ett svagt kollektivsystem hos en grupp kan ha negativa effekter både för den enskilde arbetstagaren, för samarbetet med andra yrkesgrupper samt i förlängningen även det tekniskt-ekonomiska systemet.

Data till studien har samlats in med hjälp av semistrukturerade intervjuer (15 stycken) och deltagande observation under hösten 1997.

Nyckelord: Könsmaktsystem, kollektivsystem, samlokalisering,

Litteraturförteckning

- Alvesson, Mats och Billing, Yvonne (1999) *Kön och Organisation*, Lund, Studentlitteratur
- Collins, R (1990) *Changing conceptions in the sociology of the profession* in R Torstendahl and M Burrage (eds) *The Formation of Professions: Knowledge, State and Strategy*, London. Sage
- Clark, P.B. & Wilson, J.Q. (1961) *Incentive Systems: A theory of organization*. *Administrative Science Quarterly*, Vol, 6, no 2, 129-167.
- Coser, L (1974) *Greedy Institutions: Patterns of undivided commitment*, New York: Free Press.
- Fältholm, Ylva (1998) *Work, Cooperation and Professionalization, A Multiple Case study*, 1998:27, Luleå Universitet
- Holter, Harriet (red) (1982) *Premisser for personlige forhold mellom kvinner*. I Holter, H (red) *Kvinner i Felleskap*. Oslo. Universitetsforlaget.
- Kanter, Rose-Mary (1977) *Men and Women of the corporation*. New York.
- Karasek, R & Theorell, T (1990), *Healthy Work- Stress, productivity, and the reconstruction of working life*, USA, Basic Books
- Lindgren Gerd, (1985) *Kamrater, Kollegor och Kvinnor- en studie av könssegregeringsprocessen i två mansdominerade organisationer*. Research reports from the department of Sociology. University of Umeå
- Lindgren, Gerd (1992) *Doktorer, Systrar och Flickor*. Carlssons bokförlag, Stockholm.
- Lysgaard, Sverre (1967) *Arbeiderkollektivet*. Oslo.
- Rasmussen, B (1999) *Organisasjon och Kjønn, Kvinner i grådige organisationer*. Foredrag vid Akershus Fylkeskommuns ledersamling, 11-12 februari 1999.
- SOU 1998:4 *Män passar alltid? Nivå- och organisationsspecifika processer med exempel från handeln*.
- Torstendahl, R and Burrage, M (eds) (1990) *The Formation of Professions: Knowledge, State and Strategy*, London. Sage

Intervjumall

Arbete:

Berätta om hur du har hamnat här?

Hur länge har du arbetat här?

Hur ser dina arbetsuppgifter ut?

Arbetar du hel eller deltid?

Kan du tillräckligt för att sköta ditt arbete?

Internutbildning, övertid etc.

Kan du påverka ditt arbete?

Lön

Teknologi

Organisationen

Relationer till den egna arbetsgruppen

Relation till arbetsledning

Känner du stöd

Vem går du till när du behöver stöd?

Samlokalisering

Familj:

Arbetet i relation till familjelivet

Barnomsorg, föräldraledighet vård av sjukt barn finns det förståelse om man måste stanna hemma från arbetet?

Vem sköter det mesta av hushålls arbetet?

Tänker du på familjen då du är på arbetet?

Hur prioriterar du mellan arbete och familj?

Framtiden:

Vad förväntar du dig av framtiden? (omorganisationer, sammanslagningar osv.)

Finns det möjlighet till avancemang?

Kommer kraven på ditt arbete att förändras?