
Indledning

Køn, organisation og forandring

AF CHRISTIAN HEE PEDERSEN
OG JO KRØJER

Organisationer er udpræget hierarkiske steder. Det er et velkendt og væsentligt udgangspunkt for den del af kønsforskningen, der beskæftiger sig med organisations- og arbejdsforhold. Det betyder, at udforskningen af, hvordan køn har og får betydning i organisationer samtidigt retter opmærksomheden mod de positioner i organisationers hierarki, som mænd og kvinder indtager. På den måde får kønnede magtrelationer en særlig tydelighed i krydsfeltet mellem køns- og organisationsforskning, og det er i høj grad heri organisationernes fascinationskraft som forskningsfelt ligger for undertegnede temare-daktører. Temanummeret om køn, organisation og forandring tager på forskellige måder og fra vidt forskellige perspektiver diskussionen op om, hvilke mænd og kvinder det er muligt at blive i konkrete organisationer.

Et andet udgangspunkt for *vores optaget-hed af* organisationsforskning er ønsket om forandring. Her har organisationsteori og

-forskning lige fra taylorismen over management- og human ressourcestrategier til post/moderne netværkskommunikerende organisationsformer haft organisationsudvikling som en altoverskyggende dagsorden. Kvinde- og kønsforskningen kan med sit ofte meget tydelige forandringsperspektiv således let kobles på organisationsudvikling. Hvilken kønsforsker ville ikke se det som en spændende udfordring at deltage i pluralistiske, fleksible og mangfoldighedsledede organisationsforandringsprojekter?

Vi vil med temanummeret forsøge at problematisere forbindelsen mellem køn, organisation og forandring. Temanummeret spørger, om organisationsforandrende forskning giver mulighed for at eksperimentere med kønnede positioner/inger? Og spørger videre, hvilken type social forandring det er, forskningen stræber mod. Og hvad skal der til, hvis organisationsudvikling skal kunne bidrage til forstyrrelser af organisationshierarkiernes ofte kønsstereotype subjektiveringsprocesser?

I arbejdet med nummeret har vi diskuteret den tilsyneladende stærke indflydelse dominerende managementdiskurser har på de vinklinger, felter og fænomener man vælger at rette blikket mod som kønsforsker interesseret i organisationer. Hvilke diskursive betingelser omgiver egentlig forskningen i køn og organisationer, og hvilken position befinder vores forskningsfelt sig i aktuelt? Bliver vi med markedsgørelsen af universiteterne henvist til at tale med ord, som har gennemslagskraft i den offentlige diskurs?

I temanummerets første artikel foreslår Jo Krøjer, at kønsforskningen retter opmærksomheden på kroppe og kropslighed, for at udvide forståelsen af kønnede relationer på arbejdspladsen. Artiklen bryder med gængs køns- og organisationsforskning på flere måder. Dels ved, at de omhandlede organisationer er industriarbejdspladser og dels ved at insistere på betydningen af et kropsligt, sanseligt perspektiv og endelig ved at

viser, at det er muligt at transformere en umiddelbart utilgængelig, poststrukturalistisk kønsconceptualisering til en nyttig organisationsforandrende strategi.

Ewa Gunnarson og Christina Hee Pedersen problematiserer i deres artikel forskerpositionen i organisationsforandrende kønsforskning. Forfatterne spørger, om idéen om det dialogiske, deltagerorienterede forsknings-samarbejde er en illusion. For de vanskeligheder, som den type forskning møder, er grundlæggende: hvem i organisationen, der har tid til at deltage, og hvem får lov? Bliver forskningsarbejdet henvist til at foregå udenfor arbejdstiden? Disse spørgsmål knytter an til mere vidtrækkende problemstillinger som hvad man som forsker kan sige, hvis man både vil bevare legitimitet som organisationsforsker, respektere de deltagende parter, som kan have forskellige interesser, og samtidigt bevare en kontakt til organisationerne, som kan sikre fremtidige samarbejdsprojekter.

I temanummerets sidste artikel diskuterer Yvonne Due Billing spørgsmålet om køn og ledelse. Med udgangspunkt i en kritik af antagelsen om, at kvindelige ledere kan/gør ledelse anderledes end mænd diskuterer Billing, hvordan ideen om feminin ledelse i sin konsekvens etablerer essentialistiske og diskriminerende forestillinger om kvinder. Herefter tager Rikke Randorff Hegnhøj fat i problematikken om det fraværende fokus på maskulinitet i organisationsforskningen.

Samlet sætter de to forfatteres bidrag fokus på, hvordan man bryde med billedet af, at køn i organisationer udelukkende handler om kvinder i ledelse, hvis så få forskere i Danmark arbejder med maskuliniteter i organisationer og maskulinitetskonstruktionens betydning for, hvordan organisationshierarkier re/produceres.

I interviewet med Elisabeth Flensted-Jensen spørger temaredaktionen, hvordan

organisationsforskning opleves fra et organisationsperspektiv. Flensted-Jensen har med erfaringer fra både universitets- og organisationsverden arbejdet med at få køn, forskning og organisationsudvikling til at være indbyrdes berigende. Udfordringen er ifølge Flensted-Jensen at undgå, at forskernes forandringsstrategier bliver dømt ude af den praktiske verden, fordi det er for svært eller urentabelt at gøre dem anvendelige.

Vi håber med disse bidrag – og med tema-nummerets essay og boganmeldelser, der

også tematiserer køn, organisation og forandring – at sætte fingeren på køns- og organisationsforskningens ømme punkter. Vi opfatter det som en vigtig opgave for kønsforskere at sige højt, hvad der ikke er nemt. Forskning i køn og organisationer må efter vores mening godt være ligesom et gammelt, defekt rullegardin. Et, der pludseligt og ubelejligen smækker op og åbner udsyn til ting, der var rullet ned for.

Christina Hee Pedersen og Jo Krøjer