

‘Flertydig maskulinitet’ som organisatorisk praksis

At skabe et blik
for mænd som mænd

AF RIKKE RANDORFF HEGNHØJ

Mænd og maskuliniteter er efterhånden en anvendt analytisk optik i organisationsanalyser. Maskulinitet forstås her som en organisationspraksis, der reproduceres i en relationel dynamisk proces. En overvejende del af den empiriske forskning undersøger imidlertid maskulinitet i opposition til femininitet og som primært knyttet til ‘lederskab’ og andre hierarkiske positioner, der bæres af mænd, fordi de oftest har den reelle og symbolske magt. Mænd og maskuliniteter tages for givet som normative og hegemoniske identiteter og praksisser. Ydermere undersøges organisationens kønnede kultur som rutinemæssig maskulin. Det er et teoretisk-empirisk perspektiv, der efter min mening for det første ignorerer kompleksiteten i mænds relationer i organisationen og for det andet negligerer maskulinitet som en kropsliggjort subjektivitet, der kommer til udtryk i langt flere positioner imellem mænd i det daglige arbejdsliv i organisationer; positioner der ikke entydigt er overordnet af magt og hegemo-

E S S A Y

nisk maskulinitet. Jeg vil i det følgende argumentere for, at det er nødvendigt at skabe blik for ‘mænd som mænd’ inden for forskningsfeltet køn og organisationer – og især givtigt for feministisk organisationsforskning. Der er brug for empirisk viden om mænd som kønnede individer og som aktive medforhandlere af køn; en medforhandling det er væsentligt ikke entydigt at betragte i opposition til ‘femininitet’, men også i forhold til den kønnede orden, der reproduceres og destabiliseres inden for maskuline homosociale arbejdsfællesskaber i organisationer.

MASKULINITET SOM FORSKELLIGHED MELLEM MÆND

– ET TEORETISK INCITAMENT

Mænd og maskuliniteter som analytisk optik i organisationsanalyser kan skabe viden om, i hvilken grad ‘maskuline’ værdier gennemtrænger forståelser af den organisatoriske virkelighed, hvorledes organisationers ‘faglighedsideal’ eller ‘konkurrenceånd’ understøttes af traditionelle repræsentationer af maskulinitet i et dualistisk forhold til femininitet og hvordan konkrete mænd udpeges som eneste mulige beboere af sådanne positioner. Dette udgør et væsentligt teoretisk incitament til at forstå, hvordan fx ‘kønsneutrale ansættelsesprocedurer’, ‘faglige kvalifikationer’ og ‘personlige egenskaber’ er indlejret i magtforhold, der overordner mandlige medarbejdere og underordner kvindelige. Inspireret af Collinson and Hearn (1994) vil jeg foreslå, at maskulinitet forstås langt mere relationelt og flertydigt. Ikke blot mænd som kategori, men også forskelligheder og relationer mellem mænd og maskuliniteter bør bringes til analyse, fordi der er brug for kritiske analyser af de måder, hvorpå maskuliniteter både fungerer som udgangspunkt for alliancer og som kilde til konflikter mellem mænd. Connells (1998) begreb om ‘multiple maskuliniteter’ er anvendeligt til at sætte fokus på dette ved at fremhæve maskuline subjek-

ters pluralistiske og hierarkiske træk samt deres kollektive og dynamiske karakter. Flere forskellige ‘slags’ maskuliniteter kan lokaliseres i specifikke kontekster, fordi organisationer er rammer, der konstruerer multiple maskuliniteter forskelligt og definerer forholdene mellem dem. Hegemonisk maskulinitet er måske nok den form for maskulinitet, der er den mest fejrede, synlige og efterstræbelsesværdige i en bestemt kontekst, men hegemonisk maskulinitet er ikke nødvendigvis den mest udbredte form for maskulinitet:

“The dominance of hegemonic masculinity over other forms may be quiet and implicit (...)”
(Connell 1998, 5).

MED HVILKE FORDELE KAN FEMINISTISK ORGANISATIONSANALYSE BEKYMRE SIG OM MÆND?

Mænd og maskuliniteter er en fordelagtig optik for især feministiske organisationsanalyser, fordi det kaster nyt lys over kønnede magtrelationer i moderne organisationsformer, der ofte proklamerer sig som ligestillede og kønsneutrale. Kønsneutralitet som kvalitetssikring af organisationen kan udfordres ved at kaste det normative under lup. Netop feministisk organisationsteori har det kritiske og forandringsskabende som et dobbelt formål. En af årsagerne til at feministiske organisationsanalyser ikke udbredt har inkluderet et teoretisk-analytisk blik for mænd og maskuliniteter,¹ skyldes til dels, at feministisk teori associerer maskulinitet med institutionelle praksisser, holdninger og mænds personlighedstræk, som oprettholder maskulin dominans. På den måde fremstår analyser af maskulinitet som antitetisk til feministiske analyser, der oftest koncentrerer sig om frigørelse og ‘empowering’ fra selv samme maskuline hegemoni. Jeg vil foreslå, at feministisk forandring ikke forudsætter en forståelse af, at nogle (mænd) undertrykker nogle andre (kvinder), men at maskuline subjekter er indlej-

ret i et modsætningsfyldt netværk af magt og privilegium, der er anderledes end kvindelige subjekters placering i samme rum. De forskellige rammebetingelser gør, at der med fordel kan kastes et særligt analytisk blik på mænd som mænd for at finde frem til deres forhandlinger af organisationers kønnede orden og de særlige positioner, hvorfra de gør denne forhandling som maskulin. Det har imidlertid nogle metodologiske implikationer at forene et blik for mænd som mænd med feministisk teori. For det første er det væsentligt at betragte maskulinitet kritisk. Det vil sige, som en ideologi der er institutionelt indlejret i et magtfelt; som et sæt praksisser der er engageret i konkrete grupper af mænd (Gardiner 2002, x). For det andet må man indtage en 'tilgivelsesposition' for aktuelt kropsliggjorte mænd, idet de, som alle andre, forsøger at konstruere kohærent subjektivitet i en verden af modsætningsfyldte tråde af magt og privilegium. Det er et vigtigt afsæt for integrationen af maskulinitetsstudier og feministisk teori at bygge bro mellem forskellige akser af magt for at belyse, hvordan disse systemer både opretholder hinanden og modsiger hinanden. At forene de to perspektiver sikrer to analytiske greb. Dels vendes forholdet mellem subjektet (det mandlige blik) og objektet (den kvindelige krop) på hovedet; dels udfordres den gangse grænse mellem det maskuline offentlige liv og det feminine private liv. Nuværende forskning i mænd og maskuliniteter reflekterer, at maskulinitet og feminitet hverken udgør parallelle eller komplementære roller i feministisk teori og at forholdet mellem mænd og maskulinitet afviger fra forholdet mellem kvinder og feminitet. Forholdene er gjort af historisk variable akser af magt og forskelle, social lokalisering og individuel erfaring.

'FLERTYDIG MASKULINITET' SOM ANALYTISK GREB

Jeg ønsker med begrebet 'flertydig masku-





"En bondeladsby er åbent land", Finn Suenson Forlag, 1978

linitet' at pege på, at maskulinitet ikke blot forhandles i opposition til femininitet, men også i forhold til ikke-maskulinitet. Desuden er det en form for subjektivering, der foregår i et modsætningsfyldt forhold til forskellige diskurser af maskulin hegemoni og som udgør rammebetingelserne for mænds handlinger i og uden for organisationer. At studere maskulinitet som flertydighed har fordele for den, der bedriver feministiske organisationsanalyser, fordi det genererer en destabiliserende analyse af kønnede magtrelationer, der eksisterer i organisationer som andet og mere end en oppositionel kønsorden mellem mænd og kvinder, maskulinitet og femininitet. Det er en fremgangsmåde, der formår at overordne forskellige organisatoriske praksisser med det formål at kropsliggøre subjektivitet som de eksplicite og implicite krav, der stilles til forskellige aktører i den organisatoriske kontekst. I en nylig afsluttet undersøgelse² viser jeg, hvordan mænd forhandler maskulinitet inden for homosociale arbejdsfællesskaber med henvisning til sociale kategorier som alder, erfaring og faglighed, der betydningssætter og forskelliggør maskuline medarbejdersubjektiviteter. De mandlige medarbejdere i organisationen foretager en vertikal vurdering af, hvilke bestemte hierarkiske positioner der kan erhverves subjektiveret til forskelligt i forskellige kontekster alt afhængigt af, hvilke sociale kategorier der skabes blik for. I undersøgelsen forstår de mandlige medarbejdere fx 'erfaring' som en mangetydig maskulin handlemulighed, der kan over- eller underordnes af alder med det formål at inkludere og ekskludere særlige mandlige medarbejdersubjektiviteter. Alder og erfaring er situerede praksisser, der gøres af mændene i organisationen som maskuline og ikke-maskuline, men ikke i entydig opposition til femininitet som den eneste 'anden' subjektiveringsmulighed. Det er netop gennem at genkende maskulinitet som en flertydig medarbejdersubjektivitet, at man, i den konkrete empiriske organisation, fx kan

være 'en svinedygtig medarbejder' på to maskuline måder. Dels ved at leve op til organisationens krav om den rette (maskuline) kvalitetssikrende faglighed, dels ved, som en genkendelig maskulin praksis, at udpege den nærmeste mandlige leder som 'inkompetent' og dermed destabilisere 'ledelse' som en maskulin hegemonisk position i organisationen. Udfordringen for empiriske undersøgelser af mænd i organisationer er efter min mening at udvide det analytiske blik på maskulinitet som en kropsliggjort erfaring, der kommer til udtryk som et flertydigt samspil mellem mænd i organisationer. Det handler om at forstå den sociale og kulturelle kompleksitet for at forandre den.

AT FÅ ADGANG TIL ORGANISATIONERS MASKULINE RUM

Det er som sagt nødvendigt med teoretisk informerede empiriske analyser af 'flertydig maskulinitet' som specifikke mandlige arbejdsituationer i forskellige organisatoriske rum. For at blive genkendelig som 'maskulin' i en homosocial kontekst, må den enkelte mand skabe betydninger af de socialt skabte betydninger af maskulinitet og de idiosynkratiske betydninger, der udgør hans unikke kønnede subjektivitet. Disse forhandlinger kan man skabe empirisk adgang til ved at iscenesætte et metodisk rum, der overordner disse praksisser. I den føromtaltte konkrete undersøgelse etablerer jeg en dialogisk 'setting', der overordner de mandlige medarbejders forståelser og praktiseringer af deres handlinger som kønnede. Det foregår som en billedøvelse, hvor deltagernes konkrete visuelle markeringer af fx 'gode egenskaber', 'faglige kvalifikationer' og 'omsorgsfuld lederskab' via billeder, fremstår som repræsentative udpegninger af deres medarbejdersubjektiviteter i den pågældende organisation. I disse eksklusive empiriske 'forsøgslokaler' afprøver undersøgelsens deltagere maskulin hegemonisk adfærd, forsøger homosocial identi-

fikation, aftaler potentielle eksklusioner af ‘anden’ maskulin adfærd og forhandler forskellige diskurser om ‘ligestilling’ og ‘forskellighed’ ud fra fælles kulturelle forudsætninger, der beror på kropsliggjort medarbejdersubjektivitet. Men et sådan empirisk rum åbner også op for forskellige etnicitets, alders- og erfaringsfortællinger om maskulin subjektivitet, der slår skår i forståelsen af maskulin subjektivitet som per se ikke-feminin. For her skabes fortællinger om flertydig maskulinitet som en organisatorisk praksis, der udtrykkes forskelligt og med forskellige formål i forskellige kontekster. En maskulinitet, der per se er flertydig, fordi den konstant forhandles på plads som relevant for den enkelte mandlige medarbejders subjektivitet.

Moderne organisationsformer og managementdiskurser fremhæver individuelle egenskaber, sociale kompetencer og personlige kvalifikationer som det bærende i konstruktionen af det daglige arbejdsliv. På samme tid fremstår især akademiske vidensstunge organisationer som ligestillede, ikke-hierarkiske og kønsneutrale, hvilket af føder en kønnet kultur, der fremstår som en kollision af forskellige diskurser om køns ikke-relevans og relevans. Efter min mening kan der empirisk og analytisk åbnes effektivt op for undersøgelser af reproduktionen af kønnede magtforhold i sådanne sandheder om køn og organisationer ved at anvende ‘flertydig maskulinitet’ som analyseparameter. Perspektivet afsøger på samme tid

sprækkerne i normative og kønsneutrale diskurser, og bryder med forståelsen af neutral og normativ organisationspraksis som mere og andet end maskulin hegemonisk dominans. På den måde er det ikke kun analytiske begreber, der bør mangfoldiggøres, men også den (feministiske) forskning, vi engagerer os i.

NOTER

1. Se Gardiner (2002) som et nyligt eksempel på integration.
2. Hegnhøj (2004).

LITTERATUR

- Collinson, David and Jeff Hearn (1994): “Naming Men as Men: Implications for Work, Organization and Management”, in *Gender, Work and Organization*, 1.
- Connell, R.W. (1998): “Masculinities and Globalization”, in *Men and Masculinities*, 1.
- Gardiner, Judith Kegan (ed.) (2002): *Masculinity Studies & Feminist Theory. New Directions*. Columbia University Press, New York.
- Hegnhøj, Rikke Randorff (2004): *Mellem konsensus og krise. En undersøgelse af kønnede forandringsmuligheder i organisationer*. Speciale i Kommunikation. Roskilde Universitetscenter.

Rikke Randorff Hegnhøj, cand.comm.
Forskningsassistent,
Sociologisk Institut
Københavns Universitet