Sociologisk Forskning

Tidskrift för Sveriges Sociologförbund • Journal of the Swedish Sociological Association

Årgång 56 • Nr 1 • 2019

Sociologisk Forskning

Sociologisk Forskning är en facktidskrift för svenska sociologer och för andra som intresserar sig för den empiriska, teoretiska och metodologiska utvecklingen inom samhällsvetenskaperna. I Sociologisk Forskning presenteras kontinuerligt resultat från pågående forskningsprojekt och diskussioner kring teoretiska utvecklingsmöjligheter. Tidskriften har ett särskilt fokus på den svenska och nordiska samhällsutvecklingen och har dessutom emellanåt olika temanummer. Vidare har Sociologisk Forskning en omfattande recensionsavdelning där svensk och internationell sociologisk och samhällsvetenskaplig litteratur recenseras. Tidskriften ges ut av Sveriges Sociologförbund med stöd av Vetenskapsrådet och kommer ut med 4 nummer om året. Den grundades 1964.

Sociologisk forskning indexeras i bl.a. följande databaser:
ArticleFirst, Artikelsök, Cambridge Scientific Abstracts, Collection Search International Nuclear Information System, Social Services Abstract, Current Abstracts, IBZ: Internationale Bibliographie der Geistes- und Sozialwissenschaftlichen Zeitschriftenliteratur, Internationale Bibliographie der Rezensionen Geistes- und Sozialwissenschaftlicher Literatur, Periodicals Index Online, SCOPUS, Sociological Abstracts, SOCIndex, Social Sciences Citation Index, Social Services Abstracts, TOC premier, Thomson Reuters Web of Science, Worldwide Political Science Abstracts

Planerad utgivning 2019
Nr 1: v 15 Nr 2: v 24
Nr 3: v 39 Nr 4: v 50

Redaktör & ansvarig utgivare
Redaktörer: Christofer Edling & Sara Eldén
Ansvarig utgivare: Katarina Jacobsson

Grafisk produktion: RPform, Köping
Tryck: Reklamtryckeriet, Köping
ISSN 0038-0342, 2002-066X (elektronisk).
© Sveriges Sociologförbund och författarna

Adress
Sociologisk Forskning
Sociologiska institutionen, Lunds universitet
Box 114, 221 00 Lund
sociologiskforskning@sverigessociologforbund.se
www.sociologiskforskning.se

Redaktion
Christofer Edling, Sara Eldén
Mikael Klintman, Åsa Lundqvist,
Diana Mulinari, David Wästerfors

Redaktionsråd
Ylva Almqvist, Stockholms universitet
Patrik Aspers, Uppsala universitet
Alireza Behtoui, Södertörns högskola
Katrine Fangen, Universitetet i Oslo
Peter Hedström, Linköpings universitet
Mikael Hjerm, Umeå universitet
Tora Holmberg, Uppsala universitet
Bengt Larsson, Göteborgs universitet
Christine Roman, Örebro universitet
Stefan Svallfors, Institutet för framtidsstudier
Östen Wahlbeck, Helsingfors universitet
Malin Åkerström, Lunds universitet

Sveriges Sociologförbund

Sveriges Sociologförbund är en fackligt och politiskt obunden intresseorganisation för sociologer med syfte att främja sociologins vetenskapliga utveckling och praktiska tillämpning. Som medlem i Sociologförbundet får du bland annat förbundets egen tidskrift Sociologisk Forskning i elektronisk form och den internationella tidskriften Acta Sociologica, som utkommer fyra gånger per år.

Vill du bli medlem? Se Sociologförbundets hemsida www.sverigessociologforbund.se för information.

Sociologförbundets styrelse
Ordförande: Katarina Jacobsson, Lunds universitet
Vice ordförande: Kenneth Nelson, Stockholms universitet
Sekreterare: Oskar Engdahl, Göteborgs universitet
Kassör: Erika Willander, Uppsala universitet
Ordinarie ledamöter: Martin Berg, Malmö universitet, Magnus Boström, Örebro universitet, Katarina Gidlund, Mittuniversitetet, Lena Karlsson, Umeå universitet, Lena Sohl, Södertörns högskola
Suppleant: Arvid Lindh, Stockholms universitet

Innehåll

Redaktörerna har ordet 3
Christofer Edling & Sara Eldén

Om akademiskt hushållsarbete och dess fördelning 5
Sara Kalm

Imagined independence among highly skilled Swedish labour migrants 27
Ylva Wallinder

Utsatthetens mervärde – En studie av ”Skolan mitt i byn” i ett socialt utsatt område 53
Johannes Lunneblad

James G March – Banbrytande forskning om moderna organisationer 71
Lars Engwall

Recensioner 77
Anders Hylmö, *Disciplined reasoning: Styles of reasoning and the mainstream-heterodoxy divide in Swedish economics*.
Lund: Lunds universitet, 2018
Recension av *Elizabeth Popp Berman*

Sociologförbundet har ordet – Sociologisk forsknings nya hemsida och Sociologidagarna 2020 79
Kenneth Nelson & Arvid Lindh

CHRISTOFER EDLING & SARA ELDÉN

Redaktörerna har ordet

DETTA NUMMER AV Sociologisk Forskning, det första år 2019, är också det första att lanseras via vår nya webbplattform. Adressen är densamma – sociologiskforskning.se – men formen och inte minst arbetssättet för tidsskriften har förändrats i grunden. Vi hoppas och tror att ni som författare och granskare ska kunna navigera enklare och säkrare i manushanteringsprocessen framöver. Inte minst hoppas vi att alla vi läsare av tidskriften lättare ska kunna hitta och också sprida nya och gamla artiklar om sociologisk forskning i Sverige. Vi vill rikta ett varmt tack till Anders Hylmö och till bibliotekarierna på Lunds universitetsbibliotek som genomfört övergången till OJS (Open Journal System) och som guidat oss i redaktionen genom denna process.

I detta nummer finns tre spännande originalartiklar att läsa. Sara Kalm introducerar i sin artikel *Om akademiskt hushållsarbete och dess fördelning* ett – för den svenska debatten – nytt begrepp som kan bidra till att förklara ojämställdhetsproblematik inom akademin. Det akademiska hushållarbetet är ett slags organisatoriskt ”smörjmedel” som tar mycket tid och kraft i anspråk, men som oftast förblir osynligt. Om kvinnor i högre grad än män utför detta arbete, vilket tidigare internationell forskning indikerar, påverkar det kvinnors möjligheter till meritering negativt menar Kalm.

I *Imagined independence among highly skilled Swedish labour migrants* analyserar Ylva Wallinder högutbildade svenska arbetskraftmigranters förväntningar och erfarenheter av arbetsliv i Tyskland och Storbritannien. Trots faktiska upplevelser av utsatthet håller de intervjuade i studien fast vid en självbild av att vara oberoende, flexibla och mobila menar Wallinder, något som hon benämner ”imagined independence”.

Johannes Lunneblad presenterar i artikeln *Utsatthetens mervärde – En studie av ”Skolan mitt i byn” i ett socialt utsatt område* en etnografisk studie av ett skolsamverkansprojekt. Projekt som dessa syftar till att skapa tillit mellan offentliga institutioner och invånare i en utsatt statsdel och tanken är att skolan ska öppnas upp mot närsamhället och samverkan med föräldrarna ska fördjupas. Lunneblads studie visar dock att lokala tjänstemän och skolpersonal förlägger problemet hos föräldrarna och att mycket lite görs för att skolans arbetssätt ska förändras eller för att föräldrar ska få mer inflytande över skolan.

Numret innehåller också en reflektion över organisationsforskaren James G March arbete, författad av Lars Engwall, en recension av en aktuell avhandling, samt slutligen ett inlägg från Sociologförbundet. I det sistnämnda berättar Kenneth Nelson och Arvid Lindh om Sociologförundets arbete med nya webbsidor, och framförallt annonseras Sociologidagarna 2020: boka redan nu den 18-20 mars då Stockholms universitet står värd för en spännande konferens!

Slutligen vill vi återigen uppmana er att sända oss era manus, uppslag till recensioner och idéer för temanummer. Sociologisk Forskning publicerar bidrag på svenska och övriga skandinaviska språk samt engelska. Sociologisk Forskning tillämpar ett s.k. double blind referee-förfarande och tidskriften indexeras i ett stort antal internationella databaser, publiceras med omedelbar open access och finns tillgänglig genom JSTOR (se tidskriftens hemsida för vidare detaljer).

Christofer Edling & Sara Eldén

SARA KALM

Om akademiskt hushållsarbete och dess fördelning[1]

On academic housekeeping and its allocation
Academic housekeeping denotes the type of work tasks within university departments that are low-status, time-consuming, largely invisible, and that nevertheless need to be done. This article discusses academic housekeeping in a Swedish context, and holds that this topic has been overlooked in research. The aim is therefore to specify the meaning of the concept, to describe the gendered aspects of how academic housekeeping tasks are distributed, and to discuss possible explanations for the identified pattern. Through a close reading of current scholarship, the article finds that women carry out a disproportionate share of academic housekeeping tasks. This pattern is attributable to a complex set of factors, among them ”publish or perish”-related competitive academic culture, researcher ideals, and gender norms. The main argument of the article is that unbalanced academic housekeeping allocation may partially account for women's difficulties in advancing within academia, and therefore need to be taken seriously in research as well as in academic leadership.

Keywords: academic housekeeping, gender, work, university, division of labor

DET FINNS EN betydande forskning som syftar till att förstå varför kvinnors karriärmöjligheter inom akademin fortfarande är mindre än mäns. Trots att det fattats politiska beslut om att diskriminering inom akademin ska motverkas, och trots att det finns en uppsjö olika jämställdhets- och mångfaldsprojekt, kvarstår en vertikal arbetsdelning med förhållandevis få kvinnor inom högre tjänstekategorier. Det generella mönstret är att kvinnor dominerar på lägre nivåer (som studenter och doktorander) men att deras andel sedan minskar för varje steg upp på karriärstegen, och att de bara utgör en bråkdel av professorerna (UKÄ 2016; Husu 2005a:9). Många forskare intresserar sig nu för att kartlägga, förklara och ytterst förändra detta mönster. Denna artikel ägnas åt att förstå en avgränsad del av detta större problemområde, nämligen det som handlar om vikten av ”tidsallokering” (Misra m.fl. 2011), och närmare bestämt det som emellanåt kallas ”akademiskt hushållsarbete” (jfr Bird m.fl. 2004). Tanken

1 Jag vill tacka Åsa Knaggård, Anna Lindqvist och Irina Schmitt för värdefulla kommentarer. Tack till Henrik Gundenäs för språkgranskning.

© Författaren och Sveriges Sociologförbund, ISSN 0038-0342, 2002-066X (elektronisk).

är att kvinnors karriärmöjligheter hindras av att de i större utsträckning än andra ägnar sig åt sysslor som inte är meriterande. Det kan röra sig om sådant som att ställa upp när det krisar, ta på sig olika uppdrag, kommentera doktoranders texter, lösa relationsproblem mellan studenter eller kollegor, ingå i julfestkommittéer och agera seminarieutfyllnad när det är glest i salen och någon har en inbjuden gäst. Sådana sysslor, och de som utför dem, fungerar som ett sorts smörjmedel i organisationer (Fiaz m.fl. 2018). De är både nödvändiga och önskvärda, men samtidigt är de osynliga och i hög grad förgivettagna – precis som i det klassiska fallet med heterosexuella kvinnors hushållsarbete. Inte minst är de ofta snedfördelade och tar mycket tid, och denna tid har höga alternativkostnader i form av vantrivsel såväl som utebliven meritering.

I en forskningsöversikt från 2010 menade Drude Dahlerup att det finns brister i studiet av institutionskulturer och den vidare akademiska kulturen. Den forskning som finns visar att den egna forskningsmiljön gärna förstås och framställs som jämställd, samtidigt som det finns en mängd exkluderande praktiker vilka leder till att kvinnor och män i realiteten har väldigt olika villkor (Dahlerup 2010; se även Ahmed 2012). Denna artikel anknyter till detta större forskningsområdet om institutionskulturer. Den gör det på ett lite speciellt sätt i det att den börjar i något helt konkret – hur de ofta osynliga arbetsuppgifterna på en institution fördelas – och genom detta försöker säga något om institutionskulturen. Jag försöker alltså studera kulturen genom att se på dess materiella verkningar, inte i första hand i form av mer abstrakt ”prestige” utan i form av den konkreta fördelningen av arbetsuppgifter. Mitt fokus är materiellt, konkret och lokalt. I denna mening har jag inspirerats av forskning som handlar om att studera universitetet som en arbetsplats – som en plats där människor interagerar, rör sig och känner, utför arbetsuppgifter och intar olika hierarkiskt ordnade positioner (Acker 1990; Alvarez 2017, Smith 2005; Heidegren m.fl. 2018).

Syftet med artikeln är att uppmärksamma ett viktigt och åsidosatt forskningsområde. Större delen av den hittillsvarande empiriska forskningen på området har gjorts i USA och det saknas alltså större studier i en svensk kontext som specifikt fokuserar på akademiskt hushållsarbete. Artikeln ger en översikt över tidigare forskning och teori, men redovisar inte resultatet av någon egen empirisk studie. Med utgångspunkt i tidigare amerikansk och svensk relevant forskning försöker jag besvara tre forskningsfrågor.

Den första frågan är av begreppsutredande karaktär: Hur kan vi förstå och definiera akademiskt hushållsarbete? Den andra är av beskrivande art: Hur ser fördelningen av detta arbete ut? Slutligen vill jag med den tredje frågan resonera kring möjliga förklaringar: Varför ser fördelningen av hushållssysslorna ut på detta sätt?

En avgränsning som görs i texten är distinktionen kvinnor–män. Denna kan anses vara problematisk eftersom den är binär och därmed framställer kvinnor och män som homogena kategorier, i alla fall antydningsvis. Senare decenniers intersektionalitetsstudier har eftertryckligt visat hur förenklat ett sådant antagande är, då det bortser från hur människors sociala positionering är ett resultat av hur kön samverkar med klasstillhörighet, etnicitet, ålder, sexuell läggning och identitet – vilka alla dessutom är stadda i ständig förändring. Inom det fält som utforskar arbets- och maktförhållan-

den har forskare visat hur exempelvis vita kvinnor med medelklassbakgrund generellt har helt andra förutsättningar än andra grupper av kvinnor (och män) (Acker 2005, 2006; Sandell 2014; Ahmed 2012, 2009; Essed och Goldberg 2002; Kumashiro 2004; Harlow 2003; Smith 2002). Samtidigt är kvinnor–män-distinktionen fortfarande betydelsefull, och dessutom är det den som forskningen om akademiska hushållssysslor hittills främst fokuserat på (med vissa undantag, som vi kommer att se). Medveten om att en större empirisk studie skulle behöva uppmärksamma dessa andra maktförhållanden har jag här alltså gjort en snävare fokusering.

I nästa avsnitt ges en kort översikt över forskningen kring genus och organisation i allmänhet och genus inom universitetsvärlden i synnerhet. Efter detta följer två avsnitt där det akademiska hushållsarbetet definieras och preciseras. Sedan följer ett avsnitt där hushållsarbetets fördelning skisseras utifrån tidigare forskning, följt av en diskussion kring möjliga orsaker. Allra sist förs en avslutande diskussion.

Genus i organisationer och i högskolevärlden

Den forskning som sökt förstå kvinnors underordnade roll på arbetsplatser likaväl som på arbetsmarknaden i stort fokuserade inledningsvis mest på socialisation. Man menade att de könsroller som lärs in i barndomen blir riktningsgivande för pojkars och flickors senare val av utbildning och yrke och deras olika nivåer av ansvar för hem och familj. Men sedan mitten av 1980-talet har feministiska organisationsforskare riktat uppmärksamheten mot själva arbetsplatserna (Cockburn 1985; Acker 1990). Man menar att bristande jämställdhet inte bara är något som anställda tar med sig från privatlivet och det omgivande samhället, utan något som även upprätthålls och återskapas på själva arbetsplatserna. Påverkan kan därför även gå i omvänd riktning, så att de hierarkier som skapas där även präglar livet utanför arbetet. Inte minst gäller detta i västvärldens samhällen, där arbetets ställning är stark (Martin och Collinson 2002). I själva verket, menar dessa forskare, går det inte att entydigt avgöra var arbetsplatsen slutar och övriga samhället börjar; gränsen dem emellan är flytande (Acker 2005:110).

Joan Acker har med kraft argumenterat för att varje arbetsplats eller annan organisation på ena eller andra sättet upprätthåller systematisk ojämlikhet baserad på kön, klass och ras. En viss organisation utgör vid varje enskild tidpunkt en bestämd ”ojämlikhetsregim”, vars uttryck måste studeras från fall till fall. Dessa ojämlikhetsregimer kan alltså skilja sig mycket åt, men inte ens de arbetsplatser som medvetet strävar efter jämställdhet går fria trots att den bristande jämställdheten där kan vara mindre iögonenfallande. Även i sådana fall finns någon form av hierarki som understöds av legitimerande ideologier, uppfattningar om ”ledarskap” och så vidare (Acker 2005, 2006).

De processer som upprätthåller och återskapar ojämlikhet äger rum i många sammanhang och kan vara mer eller mindre synliga. I ena änden av spektrumet finner vi sådant som öppen diskriminering och sexuella trakasserier, som det numera i de flesta länder finns lagar som beivrar. Mindre iögonenfallande är alla de processer som till synes är neutrala men som systematiskt missgynnar vissa grupper. Jag tänker mig att det akademiska hushållsarbetet utgör en sådan relativt osynlig process, som inte

uppmärksammas av dem som drar nytta av att det utförs, och kanske inte ens av dem som får det på sin lott.

Det finns skäl att tro att det akademiska hushållsarbetet faktiskt är *osynligare* i Sverige än i USA, där den mesta forskningen alltså hittills har bedrivits. I USA ingår ”service” som en av de tre huvudsakliga uppgifterna för universitetsanställda vid sidan av forskning och undervisning (Ward 2003). Men i Sverige är de tre uppgifterna som bekant forskning, undervisning och samverkan med det omgivande samhället. Alla de arbetsuppgifter som i USA ingår i ett vidare serviceuppdrag – medverkan i betygsnämnder, bedömning av forskningsansökningar, böcker och artiklar, samt deltagande i institutionsinterna uppdrag – är helt frånvarande i den svenska formuleringen av universitetets kärnuppdrag.[2] Jag menar inte att problemet i sig självt är mindre – detta är en empirisk fråga och som vi ska se nedan finns det en hel del amerikansk forskning som visar på en snedvridning som innebär att serviceuppdragen främst utförs av kvinnor. Det jag menar är i stället att *osynliggörandet* av alla dessa sysslor kan vara ännu större i Sverige, vilket gör denna subtila form av underordning än svårare att se, kan man förmoda.[3]

När ett missförhållande inte är speciellt synligt är det förstås svårare att komma till rätta med det. Två omständigheter gör problemet extra stort. Det ena är att synligheten skiljer sig åt mellan grupper. De som drar fördel av en rådande ordning är inte sällan omedvetna om detta. De kan tala om rasism och sexism som något oönskat och abstrakt som finns därute i samhället, men vara ovetande om att det praktiseras på deras egen arbetsplats och kanske rent av av dem själva. Samtidigt kan andra på samma arbetsplats uppleva sig nedtryckta och underordnade (Acker 2005:118).

Ett annat problem är att anställda ofta internaliserar normer som upprätthåller ojämlikhet, vilket gör problemet otydligt för både dem själva och andra. Att upprätthålla normer är inte något passivt. Som Arlie Hochschield (2003) visat kräver det ofta inte bara en anpassning av beteenden, utan också en aktiv bearbetning av det egna känslolivet. Det ”känslomässiga arbete” (*emotion work*) hon talar om består i individens försök att på ett djupare plan bringa sig själv i samklang med den rådande ideologin, till exempel en viss ojämlikhetsregim. Det känslomässiga arbetet kan gå ut på att trycka undan känslor som inte verkar lämpliga, men även att frammana känslor som man inte har men som framstår som önskvärda – till exempel att trivas inom ramen för en given ordning (ibid:95). Den sortens processer motverkar de underordnande processernas synlighet. I det sammanhang vi intresserar oss för här skulle det kunna handla om att de som förväntas utföra de akademiska hushållssysslorna efter hand kan komma att utveckla en känslomässig acceptans för detta.

2 Jfr Högskolelagen Kap. 1 § 2. I kapitlet om ”Professorer och andra lärare” finns en formulering om att administration ingår i universitets- och högskolelärares sysslor (Kap. 3 § 1).

3 Som vi ska se är en del av problemet vidmakthållandet av en akademisk kultur som håller vissa sysslor högre än andra. Att forskning i praktiken rangordnas högre än undervisning är ett välkänt faktum. Initiativ såsom Lunds universitets pedagogiska akademi, där undervisningskompetens belönas genom ett graderat system knutet till lönepåslag, visar att det pågår ett medvetet arbete för att ändra på detta. Något liknande finns emellertid inte (mig veterligen) i fråga om hushållssysslorna.

Genus i högskolan

Kvinnors roll inom högskolevärlden har på flera sätt stärkts under senare decennier. Juridiska hinder för kvinnor att studera och att undervisa har avvecklats. Dessutom har högskolevärlden i vissa avseenden feminiserats. Det finns nu fler kvinnor än män som studerar på grundnivån, både i Sverige och i många andra länder. Kvinnor läser också nu vad som traditionellt setts som manliga utbildningar, till exempel medicin och juridik, även om en viss horisontell uppdelning mellan kvinnor och män fortfarande kvarstår. Samtidigt är universitetsvärlden och de olika vetenskapsgrenarna som trängs inom den hierarkiska med enorma skillnader i fråga om både löner och prestige. Universitetsvärlden har dessutom stort inflytande på det omgivande samhället, då vetenskapliga resultat inverkar på människors uppfattning om världen och samhället. Detta gör det särskilt viktigt att undersöka skevheter i fråga om formella och informella positioner inom universitetsvärlden (Frank Fox m.fl. 2017).

I den här artikeln intresserar jag mig främst för vertikala åtskillnader, det vill säga kvinnors möjlighet att göra karriär inom högskolan. Forskning har visat att ju högre tjänstegrad desto färre kvinnor. I Sverige har vi till exempel 46 procent kvinnliga lektorer och bara 25 procent kvinnliga professorer. Det här mönstret är tydligast inom teknikämnena, där motsvarande procentsatser är 26 respektive 15 procent (UKÄ 2016:89–93).

Det finns nu en relativt bred forskning om de specifika karriärhinder som kvinnor möter inom högskolan (Frank Fox mfl 2017). En viktig insikt kan hämtas i Liisa Husus studie. Husu menar att den formella jämlikheten lett till att kvinnors underordning blivit informell, vilket gjort den svårare att upptäcka. Hennes välkända studie visade att erfarenheter av diskriminering inom akademin återfanns på alla nivåer. Diskrimineringen är alltså inte avgränsad till en viss fas i karriären, utan drabbar kvinnor under hela deras akademiskt verksamma liv (Husu 2005b). De kvinnor som Husu intervjuade berättade om många olika upplevelser av diskriminering. Vissa hade upplevt diskriminering vid rekrytering och vid meritbedömning av olika slag. Men många talade också om mycket subtila uteslutningsmekanismer som mer antar formen av icke-händelser. Exempel på detta var att man blir bortglömd eller bemött med tystnad (Husu 2005b).

Ett återkommande tema i forskningen handlar om forskaridealet och att detta är maskulint kodat. Precis som feministisk forskning har visat hur andra förmodat neutrala roller (till exempel arbetaren, individen inom liberalismen) underförstått byggt på föreställningar om mannen, har forskare här alltså vänt blicken mot sitt eget fält, vetenskapen. Den traditionella bilden av forskaren är den av en avskärmad individ, en hjärna utan kropp, någon utan familjeförpliktelser som helhjärtat kan ägna sig åt vetenskapen. I den tid vi nu lever i, när nyliberala styrningsformer trängt in i universitetsvärlden, kompletteras detta ideal med nya (maskulina) särdrag: man ska vara målmedveten, tävlingsinriktad och handlingskraftig (Frank Fox 2017). Dessa ideal är nog svåra för de flesta att ta till sig och trivas med, men det är särskilt besvärligt för många kvinnor. Kraven på total hängivenhet och villighet att ägna all sin vakna tid åt forskningen om så krävs krockar med de förväntningar som ställs

på kvinnor i deras familjeroll (Thwaites och Pressland 2017; Caprile 2012). Morley (2013) förklarar att kvinnor kläms mellan två *greedy institutions* som båda ställer höga krav på närvaro och hängivenhet, nämligen akademin och familjen. Dessutom har många kvinnor extremt svårt att identifiera sig med detta forskarideal, vilket bland annat tar sig uttryck i tvekan att söka sig till ledande positioner (Morley 2013; Morley och Crossouard 2016).

Forskning har visat att kvinnors karriärmöjligheter krymps på många olika sätt: man har bland annat visat att kvinnor citeras mindre än män, något som kan vara avgörande för meritering (King m.fl. 2017; Maliniak et al 2013). I de fall kvinnor och män samförfattar bedöms alstren ofta till kvinnors nackdel (Sarsons 2017). Inom samhällsvetenskapen tenderar kvinnor att välja ”mjukare” kvalitativa metoder som inte har samma status som kvantitativa metoder (Shames och Wise 2017). Vidare missgynnas kvinnor ofta av studentutvärderingar, både på grund av deras utformning och på grund av studenternas fördomar och uppfattningar om vetenskaplig auktoritet (Boring m.fl. 2016; MacNell m.fl. 2015; Martin 2015). Forskningsanslag tilldelas genom processer som tenderar att missgynna kvinnor (Bondestam och Grip 2015; Andersson m.fl. 2012), något som också gäller de större satsningarna på ”starka forskningsmiljöer” (Sandström m.fl. 2010, Caprile 2012). Kvinnor har också generellt sämre nätverksresurser än män, något som i många fall kan vara förödande (Caprile 2012).

I Sverige finns det en medvetenhet om den bristande jämställdheten inom högskolesektorn. År 2009 inrättade regeringen Delegationen för jämställdhet i högskolan. Bland de olika problem som delegationen skulle undersöka fanns ”kvinnor och mäns skilda möjligheter till forskarkarriär” och ”den ojämna könsfördelningen på högre tjänster och befattningar inom högskolan” (SOU 2011:1, 218). Hypotesen som förs fram i denna artikel är att den skeva fördelningen av akademiskt hushållsarbete kan utgöra en del av förklaringen till dessa problem (Bellas och Toutkoushian 1999). Vi kommer nu att gå vidare med att försöka definiera, kartlägga och förklara det akademiska hushållsarbetet.

Ett försök till definition

För att ringa in vad det akademiska hushållsarbetet består i börjar jag negativt: det handlar *inte* om forskning, undervisning eller samverkan med det omgivande samhället (tredje uppgiften). Det handlar inte heller om det arbete som den administrativa personalen får betalt för att utföra och som ingår i deras arbetsbeskrivning. Jag syftar inte heller på de allmänna administrativa uppgifterna – den allt större börda som alla måste bära (till exempel att lära sig ständigt nya dataprogram för att hantera reseräkningar med mera) när institutioner växer och deras uppgifter ökar samtidigt som man inte anställer administratörer i motsvarande grad.

En teoretisk definition skulle kunna innefatta följande delar: det rör sig om en uppsättning sysslor som måste utföras på en institution, som kräver att någon men inte alla utför dem och som är icke-meriterande. För att försöka sig på lite public

choice[4]-språk, skulle man kunna säga att det akademiska hushållsarbetet som helhet är ett slags kollektiv nyttighet, som alla drar fördel av men som inte alla behöver utföra.[5] Varenda syssla som ingår i hushållsarbetet kanske inte skulle motsvara kriterierna för en kollektiv nyttighet (tvärtom är utmärkande för dessa sysslor ofta att de innebär yttringar av lojalitet, stöd, affekt och omsorg som är personliga i det att de riktar sig till en viss individ). Men abstraherade från varje enskild situation, utgör dessa hushållsarbetssysslor sammantagna själva det emotionella och praktiska smörjmedlet för en institution, det som inte bara får institutionen att praktiskt fungera utan också det som bidrar till att skapa en stämning eller en atmosfär som alla får ta del av.[6] På detta sätt kan vi tala om det som en kollektiv nyttighet.

En fördel med detta synsätt är att vi kan lyfta in i analysen de svårigheter som ofta behäftar sådana nyttigheter. Problemet med fripassagerare är välkänt. En fripassagerare är någon som utnyttjar den kollektiva nyttigheten men som inte bidrar till att upprätthålla den. I fallet akademiskt hushållsarbete finns tveklöst fripassagerare – detta är denna artikels själva motiv. Jag tänker mig att man teoretiskt sett kan vara en fripassagerare utan att man själv är medveten om det. I själva verket är detta, som redan nämnts, vad vi kan förvänta oss utifrån litteraturen kring privilegier och ojämlikhet. Privilegierade grupper är ofta inte medvetna om sin gynnade position, deras privilegier är ”osynliga” för dem. Samtidigt upplever de som står utanför att dörrarna är stängda (Acker 2006). Kanske finns det en viss informell arbetsdelning som är så normaliserad att man inte ens reflekterar över sin privilegierade roll i den. Inte minst av detta skäl är det viktigt att belysa hushållsarbetet: för att bidra till ett medvetandegörande.

Inom nationalekonomisk teori finns ett annat begrepp som är relevant i sammanhanget, nämligen alternativkostnader. Alternativkostnader hänför sig till alternativ resursanvändning och måste inte inbegripa pengar. Begreppet syftar på de kostnader som följer av att man väljer bort något. I det här fallet handlar det om att vissa personer lägger mycket resurser i form av tid på att utföra akademiskt hushållsarbete och därför inte har samma möjligheter att forska och publicera sig, vilket i sin tur leder till uteblven meritering. Den uteblivna meriteringen är alternativkostnaden. Alla aktiviteter har förvisso alternativkostnader – även forskning och undervisning. Men till skillnad från dessa kan servicesysslorna inte växlas in mot något annat, till exempel högre lön eller steg i karriären. Detta, menar Bird m.fl., är ett utmärkande kännetecken för akademiskt hushållsarbete.

4 *Public choice* är en gren inom statsvetenskapen som analyserar samhälleliga frågor med samma verktyg som nationalekonomin använder för att analysera ekonomiska företeelser. Grundantagandena är att människan är rationell och egennyttig.

5 Här brukar man nämna icke-rivalitet och icke-exkluderbarhet. ”Semikollektiva nyttigheter” äger en av dessa egenskaper, medan ”genuint kollektiva nyttigheter” äger båda.

6 Organisationsteori har uppmärksammat att alla organisationer behöver ett mått av omsorg och lojalitet (Rosanas och Velilla 2003). Detta, och förutsättningarna för att detta ska växa fram, har framför allt undersökts inom ramen för vad som kallas ”Organizational Citizenship Behaviour” (OCB) (Fiaz m.fl. 2018).

> Service work is valuable to the organization in that it ensures the smooth functioning of the university by reducing the likelihood of conflict over inequities. But service work costs the university nothing. Because administrators define these activities as secondary to the objectives of the organization, service work carries little if any exchange value for those who do it. (Bird m.fl. 2004:201).[7]

Kategoriseringar

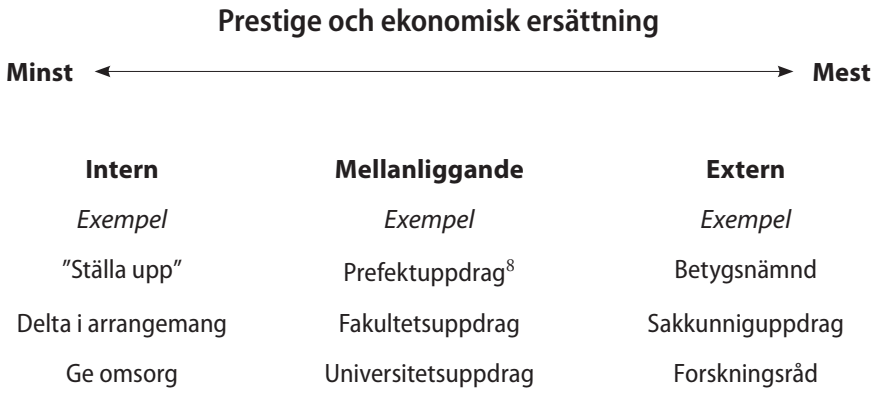
Jag ska nu se närmare på vilka sysslor som ingår i det som ibland kallas service och ibland hushållsarbete. På vägen kommer jag att göra några olika indelningar för att precisera vad jag menar.

Interna, externa och mellanliggande servicekategorier

”Jag kanske inte hjälper till med festplanering eller seminarier, men jag gör massor för samhällsvetenskapen utanför institutionen.” Varianter på detta argument har jag hört ofta och kanske själv använt ibland. Vi ska nu inleda med att resonera om varför detta inte är godtagbart från rättvise- eller jämställdhetssynpunkt. En central skiljelinje går mellan extern och intern service (Ward 2003). Det akademiska hushållsarbetet ligger helt och hållet inom den senare kategorin. *Extern service* sker utanför institutionen – till exempel vid andra institutioner eller i olika sammanhang på nationell eller europeisk nivå. Det kan röra sig om sådant som att opponera på en disputation, utföra sakkunniguppdrag inför tjänstetillsättningar eller delta i forskningsfinansiärernas beredningsgrupper. Sådana sysslor kan definitivt vara betungande, och det är nödvändigt att någon utför dem. Men vad som skiljer dem från hushållsarbetet är att de är utåtriktade och därmed synliga, och direkt eller åtminstone indirekt meriterande. De skapar nätverk, och dessutom är flera av dem arvoderade. *Intern service* sker i stället på den egna heminstitutionen, saknar meriteringsvärde, är oftast icke-arvoderade, leder inte till synlighet och främjar inga nätverk med forskare på andra institutioner. Ur det perspektiv som jag intar i denna artikel kan man alltså inte ersätta den senare med den förra. Om man lägger mycket tid på den externa servicen kan detta för övrigt vara ännu en anledning till att man blir en fripassagerare på dem som utför den interna servicen.

Det kan vara meningsfullt att foga en tredje kategori till Wards uppdelning. Det verkar gå att identifiera en mellanliggande position av servicesysslor, som riktas till den egna fakulteten eller det egna universitetet. Ju ”mer intern” en syssla, desto mindre prestige och desto mindre ekonomisk ersättning (se figur 1).

7 Observera att det inte är uteslutet att man trots alternativkostnader kan få tillfredsställelse av att utföra dessa sysslor. Studier har visat att kvinnor och icke-vita som ägnar sig mycket åt dem ofta upplever att de får något tillbaka: de känner sig till freds med jobbet och de uppskattar de relationer de på detta sätt bygger (Bird et al 2004:201). Även dessa får dock leva med alternativkostnaden i form av utebliven meritering.



Figur 1. Tre kategorier av service och deras varierande grader av prestige och ersättning.

Intern service

Det jag här kallar akademiskt hushållsarbete kan också benämnas intern service. Vad är det då för sysslor som ingår i denna? Här ger litteraturen inget tydligt svar. Den mesta forskningen kommer från en amerikansk kontext och uppmärksammar sådant som ”activities related to faculty governance, faculty recruitment, evaluation and promotion, student admissions and scholarship, program supervision, development and marketing, internal awards etc.” (Guarino och Borden 2017). Det finns inte anledning att tro att exakt samma saker skulle vara relevanta i ett svenskt sammanhang, eftersom universitetssektorn inte är uppbyggd på samma sätt. Detta motiverar vidare svensk forskning. Men det finns en annan brist hos dessa amerikanska exemplifieringar, nämligen att de bara räknar in tydliga och avgränsade uppdrag. Detta är förståeligt då det bara är sådana som kan operationaliseras och räknas i empiriska, kvantitativa studier. Men i den här artikeln är jag ute efter att teoretiskt få med *hela* omfattningen av de akademiska hushållssysslorna, inklusive dem som är svåra att räkna. Det är ofta just dessa som utgör organisationens smörjmedel. Dessa kan vara av två slag, nämligen de som tillsammans med mer konkreta uppdrag ingår i det ”kollegiala” och de som i stället är ”affektiva”. I tabellen nedan är det alltså endast typen ”uppdrag” som befintliga studier av akademiskt hushållsarbete uppmärksammar.

8 En prefekt är anställd internt men är samtidigt institutionens ansikte utåt, varför prefektuppdraget placerats i den mellanliggande kategorin. Man skulle kunna ifrågasätta varför prefektskapet nämns i dessa sammanhang – ibland kan detta uppdrag ge en hel del makt och prestige. Detta tycks dock variera mellan olika stora och på andra sätt inflytelserika institutioner. Ofta förknippas också det tidskrävande prefektskapet med en pausad eller inställd forskarkarriär, så för dem som fortfarande vill delta i det vetenskapliga fältet kan det ha karriärmässigt stora alternativkostnader.

Intern service/akademiskt hushållsarbete – typer av sysslor		
Kollegiala		**Affektiva/personliga**
Uppdrag	**Lojalitet /plikt**	**Akademiskt omsorgsarbete**
Exempel: delta i jämställdhetskommittéer, samverkansuppdrag, leda seminarieverksamheten.	*Exempel*: festkommittéer, ”rycka in” i olika sammanhang, utföra undervisning när någon kollega blivit sjuk eller missköter sig, sitta med på seminarier, vara den som tar anteckningar på möten.	*Exempel*: trösta och peppa doktorander, hjälpa till att lösa relationsproblem mellan kollegor, lösa problem så att det blir bra för alla, även när de egentligen åligger någon annan, vara ”biträdande mamma” (se nedan).

Figur 2. Tre typer av akademiskt hushållsarbete/intern service.

Vilka utför det akademiska hushållsarbetet och hur blir det så?

Nyligen publicerades en stor studie som innefattade data från mer än 140 amerikanska universitetsinstitutioner. Studien visade att kvinnor i genomsnitt utför långt mer service än män även när man konstanthåller faktorer som tjänstegrad, etnicitet och disciplin. Dessutom är det framför allt i den interna servicen (här definierad som sådan service som riktas till den egna institutionen eller universitetet) som skillnaderna mellan mäns och kvinnors arbete är störst. Slutsatsen är att akademiskt hushållsarbete är en viktig faktor för att förklara skillnader i meritering och icke jämställda förhållanden inom akademin (Guarino och Borden 2017).

> We find strong evidence that, on average, women faculty perform more service than male faculty in academia, and that the service differential is driven particularly by participation in internal rather than external service. Thus, one might generalize that women faculty are shouldering a disproportionately large part of the burden of ”taking care of the academic family,” so to speak (Guarino och Borden 2017:690).

Även Mitchells och Heslis studie (2013) visar på denna könsmässiga obalans i fråga om fördelning av arbetsuppgifter. Deras studie rör enbart statsvetenskap, men forskarna menar att statsvetenskap är någorlunda representativt eftersom andelen kvinnor ligger nära genomsnittet för samtliga discipliner. De har analyserat en stor enkät som det amerikanska statsvetarförbundet APSA genomfört och som 1399 universitetsanställda i USA svarat på. Resultatet visar att kvinnor och män rapporterar in ungefär lika mycket servicearbete, men att kvinnornas sysslor har lägre status och stjälper deras karriärer och inkomster snarare än hjälper dem. Färre kvinnor får uppdrag som prefekter eller studierektorer för forskarutbildningen,

och fler kvinnor får uppdrag i den typ av kommittéer där deskriptiv representation efterfrågas (*token women*) (Mitchell och Heslin 2013:362; jfr Selberg 2014). Även här är det alltså tydligt att kvinnor är överrepresenterade i den icke-meriterande inre servicen.

Hur sker då fördelningen av hushållsarbetet? En experimentbaserad studie har nyligen visat på flera intressanta resultat vad gäller fördelningen av icke-meriterande uppgifter (Babcock m.fl. 2017): Det är ungefär 50 procent mer sannolikt att en kvinna erbjuder sig när något behöver göras än att en man gör det. Att ta på sig servicesysslor verkar alltså för många kvinnor vara en del av att agera i den akademiska rollen (jämför *doing academic*) (Søndergaard 2005). Det visar sig att både män och kvinnor erbjuder sig i mindre grad när det är fler kvinnor i gruppen. Dessutom tillfrågas kvinnor i betydligt högre grad än män av både män och kvinnor (Babcock m.fl. 2017). Slutligen är kvinnor mer benägna att tacka ja till att ta på sig uppgifter när de väl tillfrågas (Babcock m.fl. 2017; Mitchell och Hesli 2013).

Babcock m.fl. drar slutsatsen att dessa könsmönster vad gäller service kan förklara den skeva karriärutvecklingen. Men, framhäver de, alternativkostnaden ligger inte endast i den uteblivna meriteringen, utan också i mindre trivsel och tillfredsställelse på arbetet:

> Gender differences in the frequency of requests and in the acceptance of requests for less-promotable tasks may help explain why women advance at a slower rate than men in the workplace. Unless women spend more time at work that do men, working on less-promotable tasks means that they spend less time on more-promotable tasks. The career consequences of accepting a discretionary low-promotability task may, however, extend beyond the opportunity costs of the assignment itself. In particular, such assignments may generate lower job satisfaction and in turn reduce the worker's commitment and investment in her job (Babcock m.fl. 2017:716).

Tidigare forskning har uppmärksammat betydelsen av upplevd organisatorisk rättvisa. Om en arbetsplats upplevs som orättvis med avseende på antingen procedurer, fördelning eller relationer, uppstår ofta vantrivsel och minskat engagemang (Yean och Yusuf 2016; Fiaz m.fl. 2018). När det akademiska hushållsarbetet snedfördelas riskerar man alltså sådana konsekvenser.

Vad vet vi om hur det ser ut i Sverige? Jag har varit i kontakt med Universitetskanslerämbetet (UKÄ), Nationella sekretariatet för genusforskning, Lunds universitets utvärderingsenhet och enhet för strategiskt arbetsmiljöarbete samt ett par forskare i Lund för att spåra upp existerande forskning.[9] Det verkar inte finnas någon större kvantitativ kartläggning av just det som vi är ute efter i detta sammanhang. Det finns dock vissa indikationer på att de lägre tjänstegraderna utför mer

9 Tack till Terese Anving, Björn Badersten, Fredrik Bondestam, Åsa Ekberg, Johan Ohlin, Annika Pontén och Rebecca Sehlberg.

av servicearbetet.[10] Och i en studie från Naturvetenskap och Utbildningsvetenskap vid Göteborgs universitet kan vi se att kvinnor dominerar i det som kallas ”samverkansuppdrag” (Silander 2012).

Varför förhåller det sig på detta sätt?

I den amerikanska forskningen verkar det alltså förhålla sig så att (a) kvinnor utför mer akademiskt hushållsarbete och att (b) detta sker genom en kombination av att kvinnor oftare blir tillfrågade och oftare erbjuder sig att utföra det. Nästa steg blir att försöka förstå varför det förhåller sig på detta sätt. Nedan ska vi först se på några aktörscentrerade förklaringar och därefter på några strukturella.

Individens preferenser och värderingar

Kanske har det att göra med preferenser? Alltså att kvinnor i större utsträckning *vill* utföra akademiskt hushållsarbete? Detta är en viktig invändning, för förhåller det sig på det viset så faller själva problemet, i alla fall delvis. Även om sådana preferenser skulle bero på insocialiserade normer snarare än på något mer djupliggande och autentiskt, så skulle hushållsarbetet i så fall inte gå emot ens upplevda vilja, och detta är inte oväsentligt. Denna hypotes motsägs emellertid av den studie som Misra m.fl. (2011) gjort och som bygger på enkäter och fokusgruppsintervjuer med 350 universitetsanställda. Studien visade att både kvinnor och män föredrar att ägna sig åt forskning, men att kvinnor känner större press att ändå ta på sig servicearbetet.

En alternativ förklaring är att det har med värderingar att göra. Antonio m.fl. (2000) fann stöd för detta: ”Faculty who are altruistic, service oriented, and community oriented – regardless of their institution or disciplinary training – are most likely to participate in community service” (ibid:388). Detta skulle i så fall betyda

10 UKÄ har gjort en ambitiös studie om hur lektorer, forskare, doktorander och professorer använder sin arbetstid, där enkäter år 2011 gick ut till över 12 000 anställda. Det är emellertid svårt att få klara besked om just det som jag är ute efter. Kategorin innehåller både meriterande och icke meriterande uppdrag, allt från tjänstgöring som prefekt eller studierektor och expert- och förtroendeuppdrag till medverkan i beslutande organ och deltagande i utvärderingar, men även ”skötsel av datorer”, konferensdeltagande med mera. Resultaten är uppdelade på fyra olika underkategorier, och vi kan då se att de högre personalkategorierna (professorer, lektorer) utförde merparten av de meriterande uppgifterna, medan de ”lägre” personalkategorierna (TA-personal, forskningsassistenter, adjunkter) dominerade i det som kallades ”annan verksamhet”, vilken är oprecist definierad men framstår som uppgifter av enklare eller icke-meriterande karriär. Det finns dock inga uppgifter om könsskillnader just i ”annan verksamhet” (UKÄ 2014:16–17). Vidare finns det en enkät om Lunds universitets humanistiska och teologiska fakulteter som ställde bland annat frågan om på vilket sätt olika personalkategorier fördelar sin arbetstid mellan forskning, undervisning och ”övrigt”. De som lade mest tid på ”övrigt” var adjunkter (25 procent) följda av lektorer (18 procent), professorer (13 procent) och forskare (10 procent). Det är svårt att dra några tydliga slutsatser av detta, då övrigt-kategorin är generellt formulerad (”t.ex. administration och egen kompetensutveckling”) och inte helt sammanfaller med det som vi är ute efter i denna undersökning (Lunds universitet 2011:38, Bilaga 2).

att den viktiga skiljelinjen inte går mellan kvinnor och män, utan mellan människor med olika värderingar (altruistisk/självisk om man hårdrar det). Av detta kan man frestas att dra slutsatsen att de med altruistiska värderingar inte bryr sig lika mycket om karriär och prestige.

Men författarna fortsätter genom att peka på ett iögonfallande empiriskt samband: "… high levels of commitment to and engagement in community service are most common among faculty with the least status – women faculty, faculty at the lower ranks, and faculty of color" (ibid). De med lägst status på institutionen är de som omhuldar de mest altruistiska värderingarna, och det är även dessa som utför huvuddelen av hushållsarbetet. Därför måste vi fundera över om inte kausaliteten kan vara omvänd: de som drar ett tungt lass av hushållsarbetet (till exempel kvinnor och olika minoriteter som i större utsträckning tilldelas och förväntas utföra sådana sysslor) har mindre tid att forska och ägna sig åt annat meriterande, vilket i sin tur gör det svårare för dem att stiga i graderna. Möjligen kan den psykologiska effekten då bli att man anammar eller förstärker sina altruistiska värderingar för att bli mer till freds med sin situation och position och för att undvika bitterhet och ressentiment. Detta är vad man skulle kunna förvänta sig utifrån Hochschields argument om känslomässigt arbete, som diskuterats ovan.

Babcock m.fl. (2017) menar i sin studie att det som driver den snedvridna fördelningen mer än något annat inte är preferenser eller värderingar, utan *föreställningen* om att kvinnor är mer benägna att tacka ja. Detta pekar i riktning mot förklaringar som är mindre individcentrerade och mer strukturella och kulturella. De som vi ska uppmärksamma här rör normer inom akademin.

Normer: publish or perish!

Jag tror att vi inte bara bör se på genusnormer för att förstå vårt problem, utan att vi även måste uppmärksamma utvecklingen inom akademin på ett lite allmännare plan. Då står den starka konkurrenskulturen med dess individcentrering och krav på mobilitet fram som särskilt viktig, något som vi redan varit inne på. I en studie har amerikanska postdoktorer intervjuats i fokusgrupper om sin inställning till akademin och sin framtid inom den. Där framkom att de bedömer akademin som en mycket konkurrensinriktad miljö, där individuella karriärkalkyler präglar både den sociala samvaron och forskningens faktiska innehåll. Vidare menar de att man måste anpassa sig till dessa normer för att ha en framtid inom universitetet och att det inte finns någon annan råd än att stiga av om man inte kan leva upp till dem. Det verkar inte heller vara någon särskilt trivsam miljö, utan de flesta postdoktorer upplever att de själva inte tillhör den grupp av personer som framgångsrikt kan navigera i de här strukturerna. Det är vanligt att de uppfattar sig som misslyckande, ensamma och otillräckligt passionerade för forskningen. En viktig aspekt av detta var att de tenderar att vända allt mot sig själva (vilket förstärker deras känsla av misslyckande) snarare än mot strukturerna som sådana (Müller och Kenney 2014).[11]

11 Att lägga ansvaret på sig själv är i olika sammanhang är en allmän trend, som följer en social, kulturell och ekonomisk utveckling i riktning mot privatisering av ansvar (jfr Mounk 2017).

Vi kan se att denna norm är svår att skilja från genusnormer, eftersom de griper in i varann. Många av de intervjuade kvinnliga postdoktorerna införlivade med sin självbild att det var just deras kvinnlighet som stod i vägen. Kvinnor trivs inte i mycket konkurrensutsatta miljöer, och de har ”svagheten” att intressera sig för andra saker än bara arbetet, menade de. Det är alltså tillhörigheten till kategorin kvinnor som gör att de kommer till korta i sina smärtande jämförelser med andra (Müller och Kenney 2014:548).[12]

Men analysen visar att det även finns andra grupper som missgynnas. Bland dessa fanns”people who are interested in engaging in more collaborative, collective and caring models of working; people with significant commitments other than science (e.g. caring commitments, political activism) … and people experiencing bodily disabilities or other chronic conditions demanding time and care” (Müller och Kenney 2014:546). Forskarnas slutsats blir därför att dagens incitamentsstruktur i sig själv motverkar samverkan och lagarbete och gör det svårare för gruppsammanhållning att växa fram. Denna slutsats är relevant i vårt sammanhang, eftersom den tydliggör att den övergripande universitetskulturen motverkar de (grupporienterade) akademiska hushållssysslornas utförande.

Genusnormer: forskaridealet

Peixoto och Wyndhamn har utfört en större intervjustudie med anställda inom Naturvetenskapliga fakulteten vid Göteborgs universitet. Ungefär 90 personer inom olika personalkategorier har intervjuats. En tydlig bild av idealforskaren framträder: ”starkt tävlingsinriktad, uthållig, målorienterad och som sätter framsteg i det vetenskapliga arbetet framför andra åtaganden i livet” (Peixoto och Wyndhamn 2012:61). Författarna framhäver att detta tveklöst är ett mycket maskulint kodat ideal, eftersom de efterfrågade karaktärsdragen är starkt kulturellt och historiskt förknippade med föreställningar om män och manlighet. Som vi sett ovan stämmer detta väl överens med övrig feministisk forskning om forskaridealet.

> Dess [idealets] motsats kan sägas manifesterad i omsorgstänkande, samarbetsorientering och värnande om kollegialt kamratskap. Den ideala forskaren tar under intervjuerna form, genom att dess antites formuleras. I resonemangen knyts antitesen till kvinnligt kön och sammankopplas med en femininitet, vilken inte görs förenlig med uppburet forskarideal. (Peixoto och Wyndhamn 2012:73)

12 Med dessa rön finns det både likheter och skillnader i Rebecca Selbergs intervjustudie med kvinnliga ledare på Lunds universitet (till exempel prefekter och dekaner). Liksom de osäkra postdoktorerna jämför sig de kvinnliga ledarna med sina manliga kollegor och med manligt kodade ideal. Men till skillnad från dem drog de slutsatsen att deras egen kompetens stod sig väl i jämförelsen (Selberg 2014).

Det är framför allt manliga forskare som menar att kvinnor har svårare att leva upp till förväntningarna om ett totalt absorberande fokus på forskningen (Peixoto och Wyndhamn 2012: 73). Anledningen till detta, menar männen, är att kvinnor ofta fokuserar mer på familj, relationer och andra saker utanför arbetet och att de därför inte är beredda att offra privatliv och allt annat för forskningens skull (ibid; jfr Selberg 2014).

I Peixotos och Wyndhamns studie är det tydligt hur könsarbetsdelningen normaliseras genom föreställningar om kön. Många män framhäver att de kvinnliga sysslorna ofta fordrar ett mått av social kompetens som kvinnor besitter – och som alltså inte anses vara nödvändigt inom forskningen (Peixoto och Wyndhamn 2012:74). Det finns också en seglivad föreställning om att kvinnor är bättre administratörer eftersom de kan utföra många sysslor parallellt. Detta kan förmodas leda till att mer hushållsarbete åläggs dem. Det finns en skillnad gentemot män som anses bättre på att totalt ”nörda in” på något – vilket ingår i forskaridealet, som vi sett. En av forskarnas informanter, en manlig professor, säger: ”Administration är nästan som en kvinnofälla. Kvinnor är duktiga på att hålla ordning och då passar administration bra. Sen fastnar de där för att de är så duktiga och effektiva. Inte blir det någon forskning då. Jag tror det grundläggs tidigt det där. Småkillarnas strumpor plockas upp och tjejerna får plocka upp” (citerad i Peixoto och Wyndhamn 2012:75).

Författarna gör en observation som ligger vid sidan av hushållsarbetet, men som ändå har viss relevans. De noterar att det finns en tydlig rangordning mellan det som män på gruppnivå ägnar sig mer åt (forskning, undervisning i smala kurser på hög nivå) och det som kvinnor på gruppnivå ägnar sig mer åt (administration och undervisning med låg prestige). Detta får bland annat till följd att man inte kan välja att satsa på bred undervisning eller administration utan att bli betraktad som misslyckad, känslor som också ofta internaliseras (Peixoto och Wyndhamn 2012:75).

Genusnormer: kvinnor blir tillfrågade och accepterar

Vi har redan diskuterat studier som visar att kvinnor blir mer tillfrågade om hushållssysslor och att de i högre grad tackar ja till dem. Nu ska vi se hur detta kan förklaras av förekomsten av genusnormer. I studien ”Följ en lärare/Följ en avdelningschef” har Anya Ernest samlat data om hur cirka 25 universitetslärare vid Mittuniversitetet använder sin arbetstid samt hur de reflekterar över detta. Hon sammanfattar:

> En… upplevelse är att det kollegiala står i vägen för att kunna meritera sig. Genom att inte sätta sig själv först utan hjälpa till med att lastbalansera ett kollegium genom att ta på sig mer administrativa uppdrag minskar utrymmet för att bli meriterad. Görs istället valet att inte acceptera den ökade administrationen utan att kringgå den på olika sätt upplevs personen som mindre kollegial, men den personen har i gengäld möjlighet att skapa en bättre förutsättning för meritering (Ernest 2016:9).

”Det kollegiala” förefaller nästan synonymt med det som jag här kallat akademiskt hushållsarbete. Det sägs att det föreligger en valsituation, där man antingen kan vara kollegial eller satsa på meritering, vilket här förstås som att ”sätta sig själv först”. Men vilka personer eller grupper är det vi talar om? Anya Ernest skriver att både män och kvinnor beskrivit detta dilemma, men att uppfattningen (mäns eller kvinnors framgår inte) är att det främst är kvinnor som drabbas: ”Samtidigt upplever flera att det oftast är män som lättare kan släppa det kollegiala för att i stället fokusera på sin forskning, medan det då i stället är tvärtom för kvinnor” (Ernest 2016:9).

En forskarhandledare säger i en intervju som citeras av Ulrike Schnaas: ”Doktorander som är kvinnor får uppgifter som att ordna fester eller skriva protokoll, eftersom alla vet att det då ’blir gjort’.” Samme handledare menar att kvinnliga doktorander oftare får samordningsuppdrag som till exempel administratörer för något EU-projekt. ”Det är inte uteslutet att en doktorand som är man också får ett sådant uppdrag”, fortsätter hen, men – och detta förefaller viktigt – ”*inte* när han anses vara särskilt lovande.” Här samspelar den könsmässiga fördelningen av arbetsuppgifter med olika könsbestämda uppfattningar om talang. Handledaren menar att vissa, alltid män, betraktas som ”stjärnor”, och att dessa särbehandlas, till exempel genom att slippa undan administrativa uppdrag, för att få ”ryggen fri” (Schnaas 2011:68). En intervjuperson i Peixotos och Wyndhamns studie, en kvinnlig doktorand, menar på samma tema:

> Min känsla är att den kvinnliga doktoranden är och förväntas alltid vara duktig, medan killen mer får vara den frihetsälskande anarkisten … Jag tror att anarkisten tenderar att trivas bättre på universitetet. Fröken duktig lider mer av alla åtaganden och krav. (citerad i Peixoto och Wyndhamn 2012:78)

I Schnaas studie påvisas vidare att det akademiska omsorgsarbetet är kvinnligt kodat. Hon studerar forskarhandledare vid Umeå universitet, som använder ord som ”biträdande mamma” när de resonerar kring sin tillskrivna roll. Detta gäller inte minst när konstellationen är sådan att huvudhandledaren är man och den biträdande handledaren kvinna. I sådana situationer upplever de kvinnliga handledarna att deras vetenskapliga meriter inte värderas lika högt som männens och att deras roll i stället blir att trösta, ge beröm och omsorg, hjälpa till att lösa praktiska problem eller relationsproblem och så vidare (Schnaas 2011:56–7). De menar även att traditionella förväntningar på kvinnor att vara stödjande och omvårdande bland annat tar sig uttryck i högre förväntningar på tillgänglighet, vilket naturligtvis blir en tidstjuv. ”Män tillåts i högre grad att vara frånvarande, otillgängliga och slarviga, att inte bidra till aktiviteter på institutionsnivå etc., medan omgivningen är mindre förlåtande mot kvinnor” (Schnaas 2011:58).

Avslutande diskussion

I den här artikeln har jag behandlat tre frågor: Hur kan vi förstå och definiera akademiskt hushållsarbete? Hur ser fördelningen av detta arbete ut (med avseende på främst kön)? Och varför ser det ut så här?

Vad gäller den första frågan menar jag att det rör sig om interna sysslor som måste utföras på en institution, att någon men inte alla behöver utföra dem och att de är icke-meriterande. Man kan dela in dem i några olika kategorier: de som tar formen av uppdrag, de som utförs av kollegial pliktkänsla och de som är affektiva till sin karaktär.

Den andra frågan kan främst besvaras genom amerikanska studier, eftersom ingen större svensk empirisk studie utförts på området. Dessa studier visar att kvinnor i betydligt högre grad än män både blir tillfrågade och erbjuder sig att utföra sysslorna i fråga. Det finns också indikationer på att andra minoritetsgrupper är överrepresenterade. Vi har sett att organisationsforskningen påvisat att det ofta inom organisationer finns informella maktstrukturer som missgynnar minoritetsgrupper. Det tycks som om akademiskt hushållsarbete är ett område där detta blir särskilt tydligt.

Det är svårt att ge ett entydigt svar på den tredje frågan om orsakerna. Man kan skilja mellan orsaker på aktörsnivå (individens preferenser och värderingar) och orsaker på strukturell nivå (publikationsstress, forskarideal och genusnormer). Men man ska nog inte se dem som ömsesidigt uteslutande. Vi såg till exempel att de som tar på sig hushållssysslor anses ha mer altruistisk personlighet än andra. Men om det nu är så kan det kanske vara en följd av ett upplevt utanförskap, som kommit en att anamma en inställning som fungerar i det sammanhang i vilket man rör sig.

När vi talar om akademiskt hushållsarbete anknyter vi till den forskningstradition som sedan länge visat på förekomsten av en samhällelig arbetsdelning, där män lönearbetar och där kvinnor tar hand om hushåll och står för omsorg. Det vi menar med den här liknelsen är alltså att en liknande arbetsdelning även återfinns *inom* arbetsplatser. Även om kvinnor i högre grad nu har tillträde till universitetet som arbetsplats, har de inte fullständigt frigjorts från den samhälleliga arbetsdelningen, som i stället följt med dem in på jobbet.

Detta illustrerar mycket tydligt hur ens karriär är beroende av ens strategier. Ofta säger man att den akademiska karriären förutom bra forskning är beroende av sådant som nätverk och socialt kapital, ”rätt” sätt att föra sig och så vidare (Søndergaard 2005). Men jag skulle vilja påstå att allt detta binds ihop av individens förmåga och vilja att agera strategiskt i den akademiska kontexten, där vissa strategier belönas mer än andra. Att inte utföra hushållssysslor belönas mer än att utföra dem, i alla fall karriärmässigt. Det finns även en självförstärkande dynamik här: så länge som de som utför service har lägst status kommer själva servicen att ha fortsatt låg status (Antonio m.fl. 2000). Man ska här komma ihåg att alla inte har samma förutsättningar att agera strategiskt i akademiska sammanhang. Som vi redan sett prov på tenderar faktorer som kön, ras och klass att avgöra ens möjligheter att välja strategi.

Kanske är det dock inte så enkelt att det alltid är strategiskt att undvika hushållssysslorna. Strategiernas utdelning påverkas också av vilken specifik akademisk arena det

handlar om. Nuförtiden bedrivs mycket forskning i stora forskarlag, och i dessa sammanhang kanske hushållsarbetet kan ge utdelning på ett annat sätt än i det allmänna institutionsarbetet. I Tina Mattssons studie finns tecken på detta. Mattsson studerade ett mycket framgångsrikt kvinnligt dominerat forskarlag, vars deltagare hade utvecklat mycket komplexa sätt att förhålla sig till sin framgång genom en kombination av att ta plats och samtidigt bete sig så att man inte utgjorde något hot. I detta beteende ingick att iscensätta en heterosexuell och familjeorienterad femininitet, att tala om sig själv som ”duktig flicka” – och att självmant ta på sig en del servicesysslor (Mattsson 2014).

> Till exempel var det kvinnorna som vid olika tillställningar och sammankomster spontant bjöd in till kaffe genom att säga ”Varsågoda”, ställa fram koppar och ta bort plastfolie från smörgåsfat. Det var även de som samlade ihop och ställde undan samma koppar och smörgåsfat när pauserna var slut. Kvinnorna tog ofta ett socialt ansvar genom att småprata med gäster i pauserna och vid lunchen, tillfällen då männen kunde fördjupa sig i eller försvinna med sina mobiltelefoner eller bärbara datorer. I viss mån skapades en arbetsdelning mellan männen och kvinnorna som både tycktes bero på kvinnornas antal inom verksamheten och på ett ansvarstagande som gav kvinnorna utrymme och legitimitet: genom att vara aktiva var det möjligt för dem att styra och påverka verksamheten. (Mattsson 2014:280)

Vad Mattssons studie tycks visa är att utförande av hushållssysslor i vissa sammanhang kan vara ett led i en (kanske inte medveten) strategi för att öka sitt inflytande. Vid sidan av forskare gjorde kvinnorna sig till värdinnor och organisatörer. Man ska dock komma ihåg att detta i slutändan var mer belastande för kvinnorna än för männen: ”Männen, som inte intog samma framträdande roll, kunde på ett annat sätt koncentrera sig på att vara forskare. Verksamheten tycktes många gånger bli mindre belastande för männen eftersom de kunde koncentrera sig på att ’göra sitt’ utan att riskera sin position eller legitimitet.” (Mattsson 2014:280).

Nu har jag koncentrerat mig på de orättvisa och negativa konsekvenserna av hushållsarbetet. Avslutningsvis vill jag framhäva att det samtidigt även kan vara svårt att bära det omvända, det vill säga att aldrig bli tillfrågad eller få några institutionsuppgifter alls. En lektor med utländsk bakgrund berättar i en studie:

> Sen det här med institutionen. Relationer med andra på institutionen byggde på mina egna initiativ. Vänskapsrelationer, kafferummet. Jag var aldrig inblandad i de här konflikterna på institutionen. Aldrig inblandad i planeringen av kurser. Jag hade ingen kollegialitet på det sättet. Samtidigt var jag fullständigt avskärmad från systemets funktionssätt. (Saxonberg och Sawyer 2006:422)

Det som är betungande för somliga kan vara åtråvärt för andra. Att tyngas av krav på otacksam administration och förväntningar på omsorg innebär ju samtidigt att vara inkluderad – om än på ett ojämlikt och orättvist sätt. Kanske bättre ändå än att vara isolerad och utestängd.

Referenser:

Acker, J. (1990) ”Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations”, *Gender and Society* 4 (2):139–158.

Acker, J. (2005) *Class Questions: Feminist Answers.* Lanham: Rowman & Littlefield.

Acker, J. (2006) ”Inequality Regimes: Gender, Class and Race in Organizations”, *Gender & Society* 20 (4):441–464.

Ahmed, S. (2012) *On Being Included: Racism and Diversity in Institutional Life.* Durham: Duke University Press.

Alvarez, Maximillian (2017) ”Laboring Academia”, *The Baffler*, 20 juli 2017.

Andersson, J., C. Hahn Berg & C. Kolm (2012) *Jämställdhetsobservationer i fyra beredningsgrupper 2011.* Stockholm: Vetenskapsrådet, Rapport 3:2012.

Antonio, A. L., H. S. Astin & C. M. Cress (2000) ”Community Service in Higher Education: A Look at the Nation's Faculty”, *The Review of Higher Education* 23 (4):373–397.

Babcock, L., M. P. Recalde, L. Vesterlund & L. Weingart (2017) ”Gender Differences in Accepting and Receiving Requests for Tasks with Low Promotability”, *American Economic Review* 107 (3):714–747.

Bellas, Marcia L. & Robert K. Toutkoushian (1999) ”Faculty Time Allocations and Research Productivity: Gender, Race and Family Effects”, *The Review of Higher Education* 22 (4): 367–390.

Bird, S., J. Litt & Y. Wang (2004) ”Creating Status of Women Reports: Institutional Housekeeping as ‘Women's Work’”, *NWSA Journal* 16 (1):194–206.

Bondestam, F. & L. Grip (2015) *Fördelning eller förfördelning? Forskningsfinansiering, jämställdhet och genus – en forskningsöversikt.* Göteborgs universitet: Nationella sekretariatet för genusforskning.

Boring, A., K. Ottoboni & P. B. Stark (2016) ”Student evaluations of teaching (mostly) do not measure teacher effectiveness”, *Science Open Research* (DOI: 10.14293/S2199-1006.1.SOR-EDU.AETBZC.v1)

Caprile, M. (red.) (2012) *Meta-analysis of gender and science research.* Brussels: European Commission.

Cockburn, C. (1985) *Machinery of Dominance*. London: Pluto Press.

Dahlerup, D. (2010) *Jämställdhet i akademin – en forskningsöversikt.* Stockholm: Delegationen för jämställdhet i högskolan.

Ernest, A. (2016) *Följ en lärare/Följ en avdelningschef.* Karlstad: Mittuniversitetet.

Essed, P. & D. T. Goldberg (2002) ”Cloning cultures: the social injustices of sameness”, *Ethnic and Racial Studies* 25 (6):1066–1082.

Fiaz, M., A. Ikran, Q. Su & N. Ali (2018) ”How to Save the Saviors? Relationship Between Organizational Justice and Citizenship Behavior”, *The Journal of Developing Areas* 52 (1) 45–58.

Frank Fox, M., K. Bunker Whittington & M. Linková (2017) ”Gender, (In)equity, and the Scientific Workforce”, 701–733 i U. Felt, R. Fouché, C. A. Miller & L. Smith-Doerr (red.), *Handbook of Science and Technology Studies, Fourth Edition*. Cambridge: MIT Press.

Guarino, C. M., & V. M. H. Borden (2017) ”Faculty Service Loads and Gender: Are Women Taking Care of the Academic Family?”, *Research in Higher Education* 58 (6): 672–694.

Hochschild, A. R. (2003) *The Commercialization of Intimate Life: Notes from Home and Work.* Berkeley, Los Angeles & London: University of California Press.

Heidegren, C.–G., H. Lundberg & K. Gustavsson (2018) *Sverige och filosoferna. Svensk 1900-talsfilosofi i sociologisk belysning.* Lund: Studentlitteratur.

Husu, L. (2005a) *Dold könsdiskriminering på akademiska arenor – osynligt, synligt, subtilt.* Stockholm: Högskoleverkets rapportserie nr 41.

Husu, L. (2005b) ”Women’s Work-Related and Family-Related Discrimination and Support in Academia”, 161–199 i M. Texler Segal & V. Demos (red.) *Gender Realities: Local and Global, Vol.* 9. Bingley: Emerald Group.

King, M. M., C. T. Bergstrom, S. J. Correll, J. Jacquet & J. D. West (2017) ”Men Set Their Own Cites High: Gender and Self-citation across Fields and over Time, *Socius: Soiciological Research for a Dynamic World,* 3:1–21.

Kumashiro, K. K. (2004) ”Uncertain Beginnings: Learning to Teach Paradoxically”. *Theory into Practice* 43 (2):111–115.

Lunds universitet (2011) *Student- och Lärarbarometern Humaniora och Teologi.* Lunds universitets utvärderingsenhet, Rapport nr 201:2.

MacNell, L., A. Driscoll & A. N. Hunt (2015) ”What’s in a Name: Exposing Gender Bias in Student Ratings of Teaching”, *Innovations in Higher Education*, 40 (4):291–303.

Maliniak, D., R. Powers & B. F. Walter (2013) ”The Gender Citation Gap in International Relations”, *International Organization*, 67 (4): 889–922.

Martin, L. L. (2016) ”Gender, Teaching Evaluations, and Professional Success in Political Science”, *Political Science and Politics*, 49 (2):313–319.

Martin, P. Y. & D. Collinson (2002) ”’Over the Pond and Across the Water’: Developing the Field of ‘Gendered Organizations’”, *Gender, Work and Organization,* 9 (3):244–265.

Mattsson, T. (2014) ”Duktiga flickor. Kön, femininitet och vetenskaplighet”, 270–292 i K. Sandell (red.) *Att bryta innanförskapet. Kritiska perspektiv på jämställdhet och mångfald i akademin*. Göteborg: Makadam.

Misra, J., J. Hickes Lundquist, E. Holmes & S. Agiomavritis (2011)”The Ivory Ceiling of Service Work”, *Academe* 97 (1):22–26.

Mitchell, S. McLaughlin & V. L. Hesli (2013) ”Women Don’t Ask? Women Don’t Say No? Bargaining and Service in the Political Service Profession”, *PS: Political Science and Politics* 46 (2):355–369.

Morley, L. (2013) ”The rules of the game: women and the leaderist turn in higher education”, *Gender and Education*, 35 (1):116–131.

Morley, L. & B. Crossouard (2016) ”Gender in the Neoliberalised Global Academy: The Affective Economy of Women and Leadership in South Asia”, *British Journal of Sociology of Education*, 37 (1):149–168.

Mounk, Y. (2017) *The Age of Responsibility: Luck, Choice, and the Welfare State.* Cambridge: Harvard University Press.

Müller, R. och M. Kenney (2014) ”Agential Conversations: Interviewing Postdoctoral Life Scientists and the Politics of Mundane Research Practices”, *Science as Culture* 23 (4):537–559.

Peixoto, A. och A.–K. Wyndhamn (2012) ”En kvalitativ intervjustudie av jämställdhet och normer vid naturvetenskapliga fakulteten, Göteborgs universitet”, 54–104 i C. Berg, S. Edén & D. Turner (red.) *Jämställda fakulteter? En studie av arbetsfördelning och normer hos lärare och forskare vid två fakulteter vid Göteborgs universitet.* Göteborg: Göteborgs universitet.

Rosanas, J.M. & M. Velilla (2003) ”Loyalty and Trust as the Ethical Bases for Organizations”, *Journal of Business Ethics* 44 (1):39–49.

Sandell, K. (2014) ”Framgångsrika homosexuella akademiker: ett villkorat innanförskap?” 218–250 i K. Sandell (red.) *Att bryta innanförskapet. Kritiska perspektiv på jämställdhet och mångfald i akademin*. Göteborg: Makadam.

Sandström, U., A. Wold, B. Jordansson, B. Ohlsson & Å. Smedberg (2010) *Hans Excellens: om miljardsatsningarna på starka forskningsmiljöer*. Stockholm: Delegationen för jämställdhet i högskolan.

Sarsons H. (2017) ”Gender Differences in Recognition for Group Work”, Harvard University Working Paper.

Saxonberg, S. & L. Sawyer (2006) Uteslutningsmekanismer och etnisk reproduktion inom akademin, 405–463 i L. Sawyer & K. Masoud (red.) *Utbildningens dilemma: Demokratiska ideal och andrafierande praxis.* Stockholm: Fritzes.

Schnaas, U. (2011) *Könsmedveten forskarhandledning: teoretiska utgångspunkter och praktiska erfarenheter.* Uppsala Universitet: Avdelningen för universitetspedagogisk utbildning.

Selberg, R. (2014) ”Kvinna och ‘brytare’? Förhållningssätt och strategier bland kvinnliga ledare vid Lunds universitet”, 251–269 i K. Sandell (red.) *Att bryta innanförskapet. Kritiska perspektiv på jämställdhet och mångfald i akademin*. Göteborg: Makadam.

Shames, S. L. & T. Wise (2017) ”Gender, Diversity, and Methods in Political Science: A Theory of Selection and Survival Biases”, *Political Science and Politics*, 50 (3):811–823.

Silander, C. (2012) ”Kvantitativ kartläggning av könsbalans vid utbildningsvetenskapliga och naturvetenskapliga fakulteterna vid Göteborgs universitet”, 16–53 i C. Berg, S. Edén & D. Turner (red.) *Jämställda fakulteter? En studie av arbetsfördelning och normer hos lärare och forskare vid två fakulteter vid Göteborgs universitet.* Göteborg: Göteborgs universitet.

Smith, Dorothy E. (2005) *Institutional Ethnography: A Sociology for People.* Oxford: AltaMira.

SOU 2011: 1. *Svart på vitt – om jämställdhet i akademin. Betänkade av Delegationen för jämställdhet i högskolan.* Stockholm: Fritzes.

Søndergaard, D. M. (2005) ”Making Sense of Gender, Age, Power and Disciplinary Position: Intersecting Discourses in the Academy”, *Feminism & Psychology* 15 (2):189–208.

Thwaites, R. & A. Pressland (red.) (2017) *Being an Early Career Feminist Academic: Global Perspectives, Experiences and Challenges.* London: Palgrave Macmillan.

UKÄ 2014. *Hur använder lärare, forskare och doktorander sin arbetstid? En studie baserad på årsverkesdata.* Stockholm: Universitetskanslerämbetet, Effektivitetsanalys 2014:1.

UKÄ 2016. *Kvinnor och män i högskolan.* Stockholm: Universitetskanslerämbetet, Rapport 2016:16.

Ward, K. (2003) ”Faculty Service Roles and the Scholarship of Engagement”, *ERIC Digest*.

Yean, T. F. & A. A. Yusof (2015) ”Organizational Justice: A Conceptual Discussion”, *Procedia – Social and Behavioral Sciences,* 219:798–803.

Kontaktuppgifter:
Sara Kalm, Statsvetenskapliga institutionen, Lunds universitet
E-post: sara.kalm@svet.lu.se

Författarpresentation:
Sara Kalm är docent i statsvetenskap vid Lunds universitet. Hon forskar om migration, medborgarskap och migrationspolitik, för närvarande främst med ett historiskt och jämförande perspektiv. Ett annat forskningsområde är civilsamhälle, som hon just nu närmar sig från ett elitiseringsperspektiv inom ramarna för forskningsprogrammet *Civilsamhälleseliter? En jämförande studie av sammansättningen, reproduktionen, integrationen och ifrågasättandet av eliter i Europeiska civilsamhället.* På temat universitetskultur, som denna artikel berör, har hon tidigare publicerat ”Kritiskt tänkande i forskarutbildningen – handledares röster om ett betydelsefullt examensmål” tillsammans med Magdalena Bexell (*Högre utbildning,* vol 7, nr 2, 2017).

YLVA WALLINDER

Imagined independence among highly skilled Swedish labour migrants

Abstract
The political discussion on intra-European mobility differentiates between mobile, internationally employable individuals and immobile, locally employed ones. Mobile EU citizens, in turn, are subdivided into "attractive" highly skilled workers and "unwanted" lower skilled workers. Transnational labour mobility among the highly skilled often results from an individual's free will to move, disregarding structural reasons. This article examines the expectations and experiences of highly skilled Swedish labour migrants seeking qualified employment in Germany and the UK, exploring their strategies and modes of handling the mismatch between expectations and actual experiences. The findings demonstrate that the vulnerability migrants experience while working abroad does not seem to affect their self-understanding of being independent, flexible and highly mobile European citizens. The interviewees' self-understanding is therefore conceptualised as an *imagined independence*, and one that stands in sharp contrast to their experiences of vulnerability and unexpected difficulty in the host country.

Key words: Highly skilled labour migration, intra-European mobility, symbolic capital, im/mobility of capital, Swedish migrants

THE GERMAN CHANCELLOR Angela Merkel stated in a speech to the European Parliament in 2007, that freedom is a prerequisite for the diversity of nations, regions, people, languages and mentalities in Europe. For plurality to be accomplished, mobility within European borders needs to be encouraged (Merkel 2007). In fact, various legislative changes over recent decades have facilitated intra-European mobility (Eurydice 2012). However, a question still remains: freedom of mobility for whom?

The European Union's legislation considers nationals of member states as free movers, and movement cannot therefore be controlled within the EU (Favell 2008). Still, researchers describe a complex stratification of migrants' rights and statuses due to different subcategories of mobile EU citizens. This stratification implies that highly skilled workers are attractive and "needed", whereas lower skilled workers often are

© Författaren och Sveriges Sociologförbund, ISSN 0038-0342, 2002-066X (elektronisk).

categorized as "unwanted" (Carmel & Paul 2013:59).[1] However, all labour migrants are bound to face challenges pending the social position of the country of origin and their experiences vary. The experiences of highly skilled Swedish migrants have been somewhat neglected in previous research because of the considerable privilege enjoyed by this group, their formal possibilities for intra-European mobility (see Eurydice 2012) and informal status among recruiters abroad (Bogren 2008). Therefore, this article focuses on highly skilled labour migrants with a university degree from Sweden, employed in Germany or the UK.

According to previous research, highly skilled migrants move to advance their (professional) opportunities as transnational mobility is considered to broaden work-life experiences, career management, status and self-realisation (Doherty & Dickmann 2009; Mau & Verwiebe 2010). Highly skilled migration also enables individuals to return to their country of origin with more work experience and increased human capital (Andreotti et al. 2015). The possibility of returning may therefore render the highly skilled migrant a visitor, or an "expatriate", who might not be considered a migrant at all (Hannerz 1996:106; Lundström 2014). However, the positioning as an expat is rather exclusive, mainly referring to white Western migrants (see Leonard 2010; also Remarques Koutonin 2015).

The possibility of being included in an expat community most likely affects the migrants' expectations in the country of employment. The mobility of Swedish "expatriates" has been associated with individuals' quest for new perspectives, individual initiative, and an attempt to "seek excitement and adventure" (Gustafson 2001:377). Furthermore, educated and qualified intra-European mobile employees face little of the work-related discrimination and limitations that may pose restrictions on other migrant groups (Favell 2008:87). In order to understand the unequal patterns and conditions for labour mobility, there is a need to study existing intra-European mobility experiences and conditions for the highly skilled. Thus, the aim of this study is to explore the implication of highly skilled Swedish labour migrants' expectations and experiences of working abroad. Based on this interview-study of Swedish highly skilled migrants employed in London (UK) and Munich (Germany), this article examines migrants' reasoning about seeking qualified employment abroad, inquiring into both the potential privileges and the problems encountered. The questions addressed are: (1) What expectations do highly skilled Swedish labour migrants have when seeking qualified employment abroad? (2) How do experiences match their expectations? (3) What strategies are used to handle the mismatch between expectations and experiences?

Previous research indicates that most intra-EU labour migrants are unlikely to claim social benefits in their respective country of employment due to "barriers such as a lack of information about entitlement to rights or insufficient language skills to access information about their entitlements" (Bruzelius et al. 2016:412). Similarly, the

1 Lower skilled workers from the former Eastern Europe may also be seen as an 'attractive' labour force for certain employers as they often accept lower employment conditions and salaries in comparison to local employees in Northern and Western Europe (see Woolfson et al. 2010).

interviewees experience the country of origin's system more accessible and feel more vulnerable abroad (see also Gustafson 2001). The findings point towards a considerable discrepancy between expectations and experiences on behalf of Swedish migrants in the UK and Germany. Despite such experienced difficulties, highly skilled migrants tend to perceive themselves as strong and independent individuals that take their professional as well as private lives in their own hands. Their desired independence has been conceptualised as *imagined independence*, accentuating particular imaginations about the ability to *choose* their own professional career paths, independent of social and national contexts. Such imaginations stand in sharp contrast to their experiences. The article begins with the study design and analysis, followed by the theoretical framework that developed during the subsequent coding and data analysis. Thereafter, the empirical findings are outlined before a concluding discussion is offered.

Study design and analysis

The notion of a "migrant" is often formulated as a rather abstract category, ignoring the heterogeneity among migrants as a result of intersections of potential disadvantage pending gender, ethnicity, "race" and social background (Anthias 2012:102). The highly skilled migrants in this study consists of motivated and privileged migrants with various forms of resources, especially related to their educational competences, among others. Furthermore, their country of origin, in combination with educational competences and qualifications, might generate an implicit status in the migrant's country of destination (see Bauder & Semmelroggen 2009; Erel 2010; Nohl et al. 2014). It also appears that being a Swedish migrant in the UK and Germany is beneficial, in comparison to, for example, highly skilled migrants from Romania, Bulgaria or Poland.

The empirical material consists of in-depth interviews with highly skilled Swedish migrants working and living in England (London) or in Germany (Munich), two countries that constitute main destinations for intra-EU migration (Bruzelius et al. 2016). This article focuses on the Swedish migrants' expectations about seeking qualified employment abroad and their actual experiences and strategies. The similarities were found more striking than differences between experiences and strategies in the two national contexts.

All interviewees were highly skilled professionals (according to ISCO-08 Group 2 classification, see ILO 2012)[2], employed in qualified positions primarily in the private sector, with positions ranging from engineers, graduate economists, lawyers to pharmacists in finance/banking, public health, international relations, human resources or

2 Highly skilled migrants are defined according to ISCO-08 Major Group 2 (*professionals*), with a skill level 4, that is, completed minimum *first or second stage of tertiary education* (i.e. comparable to group 6 or 5a in ISCED-97 classification) (see ILO 2012). The use of highly skilled rather than highly educated is consistent with existing European policies and politics that facilitate the mobility of 'attractive' and skilled employees (see Cerna 2014; Lundvall and Lorenz 2012b; also, Eurydice 2012).

IT companies. Several interviewees were employed in multinational companies, with managers figuring as local representatives.[3] Moreover, one third of the interviewees were on leave from a permanent position in Sweden when they initially embarked on employment abroad. Thus, the data comprise 21 interviews with highly skilled Swedish labour migrants (11 who migrated to Germany and 10 to the UK) and were selected through purposive sampling on the basis of their bond to Sweden, interviewing those who were born and raised in Sweden and had graduated from a Swedish university. Further, the interviewees were living and working in London or Munich (and had not migrated as an accompanying partner).

The interviewees were recruited through different social associations and platforms for Swedes in London and Munich and had actively decided to be part of a Swedish network. In both cities, recruitment was facilitated through the local Swedish churches (*Svenska kyrkan*[4]) through email lists and Facebook groups. The email-list of *Svenskar i världen* (SVIV)[5] constituted another platform for recruiting interviewees. A third organisation was *Swedish Women's Educational Association* (SWEA);[6] a global network of Swedish speaking women living abroad. Finally, Facebook groups for Swedes in London and Munich provided a platform for recruitment.[7]

The interviews were conducted between April and October 2014. The majority were face-to-face interviews conducted in neutral places such as cafés, hotel lobbies or the like. All interviews were recorded and lasted between 1.5 – 2.5 hours. The interviews focused on general expectations and motives to seek work abroad as well as subsequent experiences. Ten of the interviewees were men, and eleven were women, with an approximately equal distribution between the two countries. The ambition was to focus on employees in the middle of their careers, due to the study's focus on labour mobility. Thus, the interviewees were between 27 and 45 years old.[8]

The coding procedure was inspired by a constructivist grounded theory approach as developed by Charmaz (2014). A constructivist orientation highlights the existence of multiple and varied meanings, providing tools for understanding participants' expectations, experiences, and strategies which are negotiated socially and historically. Thus, data collection and theorisation is an interactive process, which requires reflec-

3 The profession of each interviewee is concealed in the extracts due to claims of anonymity.

4 For further information: http://www.svenskakyrkan.se/london or http://www.svenskakyrkan.se/bayern (2017-12-19).

5 For further information: http://www.sviv.se/ (2017-12-12).

6 For further information: http://london.www.swea.org/ or http://munchen.www.swea.org/ (2017-12-19).

7 It is important to stress that the group, highly skilled migrants from Sweden, is a heterogeneous group. As mentioned, all interviewees have been recruited through a Swedish (digital) community, to which they have connected on their own initiative. Interviewees associations to the Swedish network may help explain why reflections of belonging to a Swedish *national* community appear as significant.

8 The exceptions are two interviewees who were retiring, and these interviews mainly describe reflections from their past career in relation to their present situation.

tion upon the role of the researcher (see also Creswell 2007).[9] The main similarity to a grounded theory approach is the two-stage coding procedure used in this study (see Charmaz 2014).[10] The initial and more focused set of categories were organised using the computer software ATLAS.ti. Additionally, memos were continuously written during data collection and analysis, providing a useful foundation for developing new aspects for future interviews and the theoretical coding procedure.

The analysis of the material, building on this two-stage coding procedure, points at the discrepancy between the migrants' assumed independence and their experienced vulnerability in the country of employment. Thus, feelings of vulnerability, economic insecurity and uncertainty capture an important part of these migrants' experiences. This, however, is rather contradictory to their described ideal of being independent individuals abroad.

Background

Since the early 1970s, the number of immigrants to Sweden has exceeded the total number of outgoing migrants, with incoming migration increasing drastically from 2005 onwards (SCB 2015). The period between 1970 and late 1990s was characterised by refugee and family-related immigration, and labour market immigration increased in importance after the mid-1990s. This development characterises Sweden as a typical receiving country. Nevertheless, the migration flows of recent decades are rather complex and many emigrants remain registered in Sweden despite having left the country. Thus, outgoing migration is often underestimated (Gerdes & Wadensjo 2014).

Consequently, highly skilled labour migrants *from* Sweden remain a somewhat hidden group, arguably due to their privileged position, and there is a considerable gap on them within existing scholarship on skilled migration. Existing qualitative studies focus on transnational labour mobility through Swedish companies (Bogren 2008), Swedish civil servants employed in Brussels (Casula Vifell 2013), accompanying partners and housewives migrating to the United States or Singapore (Lundström 2014), or "lifestyle" migration to southern Spain (Gustafson 2001; Lundström 2014). In relation to the above, this study attempts to examine the experiences and expectations of (highly skilled) Swedish labour migrants and ways in which they utilise various resources.

9 In this study, the similarities between the researcher and the participants relate to level of education and experiences of living and working in London and Munich. Having explained my familiarity with these two cities, the interviewees spoke more freely and detailed about particular problems and challenges faced. These dialogues were important for building trust and facilitate contextual and intercultural understandings (see also Kvale and Brinkman 2014). However, the researchers' own network and familiarity did not affect sampling procedures.

10 The first stage involves the application of initial codes with a descriptive reading of the transcripts, section by section and line by line, applying active codes through gerunds in order to reflect actions and open codes closely related to the data. Thereafter, the second stage of focused and theoretical coding was applied by distinguishing patterns in the data. This procedure ensures that the concepts and theory produced are tightly connected to the field (Charmaz 2014).

In many Western European countries, qualified labour migrants are welcomed as they are considered important for the country's demographic development. Therefore, many countries (explicitly or implicitly) facilitate incoming migrants who possess high levels of resources that can easily hold an employment position and settle down in the receiving country (Cerna 2014). Additionally, during the last decade, the Bologna Declaration created a united European University system; the European Higher Education Area (Eurydice 2012). In the discourse accompanying the Bologna process, the value of higher educational attainment is to improve individuals' attractiveness for national and international employers (Lindberg 2009). Further, the European Union introduced a BLUE card directive to facilitate the mobility of highly qualified individuals from third countries (Cerna 2014). These are all examples of existing European incentives promoting migration of the highly skilled and qualified employees.

Previous studies on highly skilled migration from Southern Europe to large European cities describe the mobility across borders as a rational career choice. In the country of destination "you stop being just a 'number' and start being valued accurately (by the 'market') for your own individual talents and achievements" (Favell 2008:63). The quote seems to capture a common outlook of many highly skilled labour immigrants: to be valued positively in the destination country and no longer be one among others. For the employee, transnational mobility broadens one's work-life experience and offer a possibility of feeling unique. Other studies of Eastern Europeans in London describe highly skilled migrants as having clear ideas and motives to work and live abroad: "Here, I am *investing* in myself" (King et al. 2016:16, *emphasis added*).

Current European supranational strategies promote the importance of validated educational qualifications when searching for job opportunities and career advancement (Eurydice 2012). The Lisbon Strategy and Europe2020 promote work and employment as a function of the individual's *activation*, i.e., the individual employee's ability – and responsibility – to actively search for employment positions, constantly captivate new skills and be creative in order to attract potential employers (OECD 2011; Lundvall & Lorenz 2012b). Here, a rather cumulative view on knowledge-production is put forward, similar to the human capital theory as introduced by economic theories.

Becker (2006) argues that human capital is a stable form; the investment in human capital yields financial return in terms of available employment opportunities. This perspective holds that human capital ought to be crucial in today's volatile (European) labour market, where individuals are forced to change jobs rather frequently (Lindberg 2009). However, others claim that the individual's ability to actually make use of his/her capital, including documented competences and skills, depends on his/her social position and local *recognition* (Nohl et al. 2014; Bourdieu 1986; Kelly & Lusis 2006). Specifically, in order to be recruited abroad, transnational resources such as relevant networks are required in addition to valid educational certificates. However, individuals differ in their ability to transfer different entitlement forms and informal resources across national borders due to their social position and national heritage which could be drawn on in the country of destination. Therefore, this analysis will

apply capital-theory, rather than the human capital approach, because it acknowledges that capital needs to be seen as relational.

Theoretical framework

As indicated, highly skilled migrants (from Sweden) may not only be conceived of as autonomous self-empowered individuals, but also as possessing different forms of capital and privilege recognised by recruiters. Drawing loosely on Bourdieu's (1990; 1986) definition of social, economic and cultural capital, cultural capital is, herein, defined as embodied and institutionalised forms of resources that can be converted into capital across national borders and social space. Embodied capital cannot be separated from the person who possesses it, whereas institutionalised cultural capital refers to formal credentials such as approved professional qualifications and educational attainment. However, the analysis in this article shows that even institutionalised forms of capital, such as educational credentials, are rather relational, dependent on local recognition.

According to Bourdieu, all forms of capital can be distinguished as 'accumulated labour-time' which is essential for converting one form of capital into another. What matters are the distinguished forms of "useful time" (Bourdieu 1986:253); that is, the time used for increasing one's cultural – or economic – capital. In fact, the possibility of making use of one's cultural and economic capital depends on "cultural habits and disposition", defined as "symbolic capital" (Bourdieu & Passeron 1977:14,54). To this end, Faist (2016) examines the connection between cross-border capital transactions and social inequalities by asking how different groups of individuals access different levels of symbolic capital. Therefore, this article wishes to highlight the relational character of capital accumulation and that the accumulation of capital requires social recognition in the society of residence. Thus, Bourdieu criticises Becker's conceptualisation of human capital formation as a monetary investment, arguing that we cannot explain labour market positions, or their outcome, only in terms of "investments". Instead, the recognition of investments, such as the amount spent on schooling and time devoted to study, varies between different social classes.

The systematic differences in the profit-making chances of a human capital investment can be understood via the significance of cultural capital as acquired by all individuals. However, migrant employees often acquire cultural capital outside the society of residence where they are currently utilising it. This article argues that different forms of cultural capital – both institutionalised and embodied – constitute an important part of an individual's social and professional labour market position. However, embodied capital is shaped by implicit and explicit expectations and practices of inclusion and exclusion, given by labour market opportunities as well as disadvantages (Erel 2010; Nohl et al. 2014). Therefore, economic theories which offer "an imaginary universe of perfect competition or perfect equality of opportunity" (Bourdieu 1986:241) are challenged here.

The im/mobility of capital

Thus, migrants' access to cultural capital, transferable across national borders (i.e., a transnational capital), depends on the recognition of their embodied cultural capital within the current national setting and their level of institutionalised capital. One example of such institutionalised cultural capital is that educational credentials became accepted across European borders, due to the Bologna Declaration. Likewise, other institutional forms of transnational capital can influence career possibilities outside the country of origin, such as citizenship:

> Formal citizenship can be exchanged for other forms of capital. For example, citizenship can provide *access to economic capital* in the form of jobs and business opportunities available only to the citizens of a country. Citizenship can also *facilitate the creation of social capital* when it provides access to individuals, institutions, and networks (Bauder 2006:50, *emphasis added*).

Thus, a particular citizenship can facilitate access to economic and social capital, the former referring to financial resources and the latter to relevant social networks. Both economic and social capital are facilitated through institutional and embodied forms of cultural capital. Nonetheless, individuals with high levels of transnational cultural capital through merits acknowledged across national borders, may still experience low levels of useful social capital (Favell 2008; Bilecen & Faist 2015). In fact, a relevant network requires a particular social and local context to be useful, wherefore social capital often is a local advantage (Kelly & Lusis 2006). Thus, even if transnational and mobile elites develop cross-border networks during their stay abroad (see Faist 2000, Vertovec 2004), social capital can be experienced as an immobile form of capital as networks often are geographically situated.

Nevertheless, it is clear that the highly skilled migrants often possess certain forms of capital that are mobile across national borders, which may also be valuable resources for general well-being and career development. On the one hand, the highly skilled migrants' in this article can make use of their embodied cultural capital gained by a university degree, a form of bodily comportment expressed via their habitus (their modus operandi, see Bourdieu 1986). On the other hand, their educational level provides them access to institutionalised cultural capital via their formal degree that is validated across European borders (Lundberg 2009). Moreover, institutionalised cultural capital is further attained by their Swedish (and European) citizenship, allowing the Swedes to seek employment easily within the European Union (Berg & Spehar 2011). Besides, the life abroad for a highly educated Swede may allow for a salary increase that would not necessarily be possible in Sweden (Casula Vifell 2013), increasing their economic capital. In sum, social capital may well be a local asset and cultural capital is related to the ways in which (power) resources are being legitimised, which will be further developed in the following.

Images of immigrants and the freedom of mobility

Due to similar Western backgrounds in Germany and the UK, educated (white) individuals from Sweden may expect to be treated or validated in the same way as the majority population. Thus, s/he may not necessarily *identify* with other immigrants or with the category immigrant in the destination country (Bauder & Semmelroggen 2009). Most likely, institutional privileges are tied to citizenship and social welfare entitlement, but also more taken-for-granted cultural privileges and disadvantages differentiate individuals within the community of Western European citizens. For example, English-speaking Westerners possess a hegemonic linguistic capital, which may be converted into symbolic prestige (Lan 2011).

Swedish citizenship may be an important prerequisite for experiencing freedom of mobility. Lundström (2014) describes how Swedish citizenship becomes a particularly important capital for migrants in vulnerable financial positions living in a neoliberal United States. In her study, many of the Swedish migrant women benefited from the Swedish welfare system, even while not residing there, through affordable health care and paid parental leave (as many moved back to Sweden during pregnancy). Children of these migrants with Swedish citizenship also enjoyed free higher education. Besides Swedish citizenship, a so-called 'white capital'[11] embodies a symbolic capital that can be converted into other forms of capital. According to Garner (2007), accessing white capital can create an awareness of privilege and dominance which shape individuals notion of mobility-rights, perceived opportunities and de facto possibilities. Such awareness is expressed through daily habits and taken-for-granted modes of being in the social world (Ahmed 2007).

The idea of white European worldwide dominance may be important for understanding access to cultural capital outside the country of origin given that it reflects ideas, imaginations of belongingness and identity as well as in/exclusion. The (post) colonial binary distinction between "We"/the West and "the Others"/the East provides inherited modes of orientating oneself in the social space. To this end, a nation can be seen as a socially constructed community, imagined by the people who perceive themselves as part of the group (Anderson 2006:6, 64). Such imaginations might be of importance to feel independent and mobile across national borders. That is, a white migrant may experience unconditional rights to make use of the territorial resources in front of him/her (Hage 1998). Furthermore, white migrants from North-Western Europe are not dependent on local recognition of capital in the employment country as their "Western cultural capital is universalised" (Erel 2010:648; see also Dyer 1997). All these capital forms may be important to reflect upon when understanding the various expectations, experiences and strategies used among the Swedish highly skilled labour migrants. In this study, the white Western cultural capital clearly affects expectations among the Swedish labour migrants, however, their expectations do not always match their experiences.

11 The concept of white capital is developed from Bourdieu's (1986) conceptualization of different forms of capital (see e.g. Hague 1998, Lundström 2014).

Analysis: Contradictions and strategies

Expectations of mobility and independence

The interviewees' expectations upon searching employment abroad, as evidenced in the interviews, builds on their self-understanding and role models about how a "successful" migrant should proceed. The ideal migrant is often revealed while describing a rather close relative or acquaintance who fulfilled his/her desire to succeed with their own bare hands. This reflects the idea of self-empowerment by *trying, being courageous* and *making an effort*. Such statements go along with the current European employment strategies' rhetoric: the opportunity-driven idea where the individual needs to be an active and creative employee, ready for new challenges (OECD 2011; Lundvall & Lorentz 2012a). A similar rhetoric was expressed by the interviewees, reflecting an imaginative idea of who they aspired to be, as immigrants in their new country of residence.

The majority of the interviewees have parents who experienced upward social mobility and who were able to study at university due to the expansion of the Swedish educational system. In the eyes of the interviewees, their parents demonstrate the very example of self-empowerment, proving that hard work can improve one's societal social position. One dimension of this, brought up by interviewees, is the rural-urban dimension of geographical mobility: Interviewees with parents from the countryside of Northern Sweden *decided* to move to the city for university studies, future careers and family upbringing. Even if practical circumstances and inconveniences were mentioned, the ideal of *the self-made man* is still expressed and promoted:

> *Interviewer*: Why did you apply for a job here [in Munich]?
>
> *Interviewee*: Well, I have a longstanding relation with Germany. I worked in my home village in Northern Sweden. […] One summer, the farm [where I worked] bought a machine from Germany […] so I got a phone number and a www-address. I remembered this with my graphic memory. Then, I wrote to this German company [to ask for a job] and thought 'let's give it a try'. The worst they can do is to say 'no'. So, that I actually travelled abroad has a lot to do with my curiosity and stubbornness and, well*, that I actually dared.* (Man, Munich, mid-30s, *emphasis added*)

In the excerpt, an interviewee in Munich-area explains that his current position as an engineer in a big company was possible due to his own ambitions in early life. This was essentially stimulated by remembering a sticker on a technical product he saw in his youth. Via this contact, he became employed to drive trucks in Northern Germany; a position requiring low qualifications. However, he considered this position an entry ticket to gain access, while applying for positions after university. His view of having the guts to apply for a job supports the importance of individual effort to use the pos-

sibilities in front of you; you need to be an active individual to shape your own future, as in the words of another interviewee:

> Well, there are many people for whom moving abroad is outside their comfort zone. Just because they think that it is so difficult and there are a lot of things that need to be organised and so on. So, I think that you really need, well, in a way, to be a little pushy. Let the others know that you actually can, *if you really want to*. (Woman, Munich, early 30s, *emphasis added*)

The interviewees' way of *making an effort* is often expressed in terms of assuming some kind of moral superiority in contrast to the "other lazy Swedes" who remain in their country of origin (or even their city of birth). The interviewees' effort to move abroad reflects an ideal picture of the mobile and inclusive European citizen (see Merkel 2007); freedom of mobility open to everyone, you just need to be *motivated* and *dedicated* enough as in the end, your own effort counts. Such self-empowerment – highlighting the myth of the self-made man – was mentioned irrespectively of the interviewees' social background. Furthermore, motivation and dedication were often expressed in relation to ideas about migrant workers:

> I think I'm a immigrant, *technically speaking* [...] but I come here with *competences* and *skills* that are beneficial for [the company]. I provide *resources* for the whole region and I can take care of myself. Being an immigrant is perceived as a more negative term. (Man, Munich, early 30s, *emphasis added*)

In the quote, a migrant is categorised as a 'problem', someone who is dependent on others. This statement aligns with the public discourse on migration, for example distinguishing between an "expat" and a "migrant" (Hannerz 1996; Lundström 2014): his own emphasis on motivation and effort could be seen as a strategy of not being classified as a vulnerable migrant who cannot govern him/herself.

Second-generation immigrant interviewees from Sweden are impressed by their parents' free will to move, seek new adventures and possibilities, as their own experiences felt similar to those of the parents. Their parents serve as role-models and are described as strong individuals who had managed on their own in a new country, despite the lack of social contacts, network and friends. Just like themselves, their parents had to start from scratch in a new social position. These myths about the self-made man will, in this article, be defined as the migrants' *imagined independence*, conceptualising their expectations of opportunities generated by the self-made man and ways in which a successful and ideal migrant acts, expectations that often stands in contrast to actual experiences.

The migrants' initial motivations for searching employment abroad are often expressed in active terms, regarding themselves as active individuals who *decide* and *invest* in knowledge and experiences believed to be advantageous for their future careers. Furthermore, they emphasise the ambition *to be independent* and individu-

ally *govern* one's own situation, further reflecting an effort to *break up* from their former situation:

> Well, I was born in a small village in Sweden […] and I was forced to move in any case. I moved before starting upper secondary school to [a medium-sized town in Sweden] in order to go to school there. [The town] was quite small as well, so I was forced to move again [after graduating from university] to get a job. Then I thought: 'I could actually move abroad' as I was quite tired of Sweden [laughter]. I wanted to improve my English and I was looking for an adventure. (Woman, London, early 30s)

In the above excerpt, the interviewee decided to migrate in order to avoid being "trapped" in a Swedish small-town; a life associated with certain ways of organising both private and professional life. The same fear of getting "stuck" in Sweden is expressed by another interviewee, who further criticises "the Swedes" for being too dependent on the Swedish government, for example in terms of unemployment benefits and other social insurances. Thus, a clear motive for migrating in the first place reflects a general will to be *independent*, to manage your life on your own without support from the Swedish government.

The explicit goal of *governing* your own situation further reflects the idea that you can become whoever you want – despite your social background. The key to achieving is by *daring* to do things that are a bit awkward and inconvenient; new tasks outside one's comfort-zone: "As soon as you feel safe… and that you manage everything. In this moment, things are not exciting anymore. Because there is so much [out there] you just have to try" (woman, Munich, early 30s). Or, as expressed by another interviewee: "If you like changes, then this insecurity [in relation to employment and risk for redundancy] is no longer a problem. London is full of *possibilities*" (woman, London, early 40s, *emphasis added*). Such perspectives bring forward a connection between the level of risk propensity and the individual's chance of a successful career as the more you jeopardise, the more career possibilities you have to "choose" from. Such an emphasis on the individuals' motivation and dedication reflects the ideal of "equal opportunity" (Bourdieu 1986:241). It is your own effort that counts, and if you make a major effort, you will certainly be rewarded:

> Munich changes rapidly, immigration is on the rise and large companies are open to international labour. So, if you bring along a good education and you work and *really try*, then there won't be any difficulties actually. (Woman, Munich, mid-30s, *emphasis added*)

In some cases, interviewees express that they actually feel rather fortunate, that their position in their new home country was a random coincident, an exposed opportunity that could have happened to anyone – yet they were "wise enough" to make use of this. Thus, the migrants' often feel "lucky":

> I didn't have to move, but there was an opportunity to do so and I took it. But, if you've got to sit there on your own [and apply for jobs] and if no opportunity arises and no needs arise externally, well, then I don't really know. (Man, Munich, late 30s)

The attitudes put forward above capture a general ideal of being courageous, where the different life courses seem to be a result of the individuals' degree of risk propensity. Even if a career opportunity can also be framed as a coincidence, it is still the individual's ability to make use of the opportunities put forward. Nevertheless, all of the interviewees simultaneously acknowledge a certain vulnerability in relation to their work abroad, experiencing a collision between their expected opportunities of the self-made man and the successful migrant, and their actual experiences.

Experiences of working abroad: a perceived vulnerability

The migrants' actual experiences of working abroad often reflect a perceived vulnerability due to the fact that they do not have the same knowledge, acceptance and understanding of the bureaucratic structures, norms and procedures dominating the society they are currently within. Thus, the described ideal of being mobile and independent often contrasts with a difficulty in understanding how to orientate themselves in their current system. Such frustration about the possibilities offered to them and their (future) children in their host societies, the UK or Germany, exemplify a posteriori distinction that appears while living abroad: The professional career abroad often contains a backlash, experiences do not match expectations. The expected and desired independence becomes a constituent part of the self-image despite experiencing the contrary: Migrants cultural habits and dispositions, for instance provided by their educational training in Sweden, is not always transformed into a transnational resource or acknowledged locally.

In fact, all interviewed migrants thought that the experience of working in a big European city would provide them with professional development as well as enriched cultural experiences. In reality, however, long working hours and time spent on commuting often result in low energy and a lack of time to actually learn new things out of inspiration and curiosity, as they had previously thought they would. Further, this does not permit them to explore cultural and outdoor activities which are offered in the respective cities. However, when family and friends from Sweden visit, they are forced to bring up the positive aspects with their life abroad, exploring what the respective European cities offer.

Acquiring the relevant dispositions (via one's habitus) means that one can understand the logic of the symbolic power in a specific social field (Bourdieu 1990). However, the interviewees' experiences in their new home country are often described in terms of weariness and hostile resignation, in that they lack access to relevant symbolic profit, i.e., embodied cultural capital (Bourdieu 1986). For example, many of them express negative emotions in handling their future abroad even if some things are ignored, as they feel such factors impossible to overcome. As stated, this perceived vulnerability

contains feelings of insecurity and lack of knowledge about how to handle the social security system in the host country:

> I'm a little afraid of getting older in Germany, with regard to pensions and so forth. This is something I have no clue about, how to [save] – I know I should save for my pension – but this is the reason why I do not save. This is one of those things that I procrastinate about. Well, it feels like you are on your own. There is little help available from the government. In Sweden, you could always ask someone who knows about those things. (Woman, Munich, mid-30s)

Here, one interviewee describes that she knows what she should do to improve her economic security but she lacks the energy to actively do something about her situation since it is too difficult to know exactly what needs to be done. Another interviewee states that he has no home insurance for this very reason and getting an insurance is therefore continuously postponed. Such experienced uncertainty is often unexpected due to an underlying self-image of privilege and taken-for-granted modes of being (see also Ahmed 2007; Garner 2007; Lundström 2014).

Besides the difficulties in understanding how to access economic and social security, all migrants express a certain dissatisfaction and unpredictability in their present work situation. Thus, feeling predictability and security seem to be important for them – despite their initial strive for independence and adventure. A woman in her mid-30s, living in London, explains that she had three years of probationary employment in her present position. During this period, she was stressed due to long working days, new tasks and responsibilities, creating a constant feeling of unpredictability. The only thing that was predictable was the connection to Swedish culture and activities abroad, as well as maintaining social relations and networks in Sweden. For this reason, many of the interviewees keep a tight connection with local networks, organisations, activities and professional events in Sweden which are often described as more reliable and predictable.

The struggle for economic security also refers to changes in career prospects. As in most workplaces, the interviewees continuously seek recognition from their employers and colleagues, however, salary increases are considered the main way for them to be "seen". In reality, the majority of interviewees have experienced setbacks in their professional achievements and areas of responsibility, but financial improvement often compensates for this (in comparison to Swedish earnings). Thus, the assumed increase in cultural capital, via improved competences and professional skills in a new social and institutionalised setting, is not always achieved in their respective society of residence. Instead, it is the economic capital that most easily accumulates abroad (see Casula Vifell 2013). In these settings, social practices and normative ideals differ from those expected. Even if a professional degree is recognised, given that the migrants were hired in the first place, there might still be certain social norms and values affecting appreciation possibilities at work – thus attaining cultural capital. Such difficulties exemplify the relational character of cultural capital, where embodied capital becomes

shaped by implicit and explicit expectations and practices of labour market inclusion and exclusion (Nohl et al. 2014). As exemplified below:

> I'm Swedish, traditionally and culturally, and [therefore] it is hard for me to promote myself and my achievements. I prefer to work quietly *in hope* that someone will notice the fantastic job that you do. This is a useless strategy in a modern and globalised company [laughter]. Because if you don't promote yourself someone else will always get ahead of you. (Man, Munich, late 30s, *emphasis added*)

Here, an interviewee explains how his experience made him identify certain personal qualities that had been rather negative for his career. Other narratives refer to similar feelings of not fitting in with the local work culture and procedures believed to be important for improving one's status in the work place. In other cases, the fact that the Swedish migrants are foreigners is emphasised as the reason why their professional careers have stagnated: "I think they do not want to have a Swede who is keen on consensus and such. You just want to have a boss who takes decisions and acts…" (man, London, early 40s). Thus, promoting a Swedish origin was also perceived as negative in their current work life, often contrary to what had been expected.

When seeking employment abroad, several interviewees were on leave from permanent positions in Sweden. Being on leave was often reflected upon as important for perceived security and to have something to fall back on if things would not work out. Upon losing access to unemployment benefits in Sweden, interviewees started to reflect on the economic security in their destination countries, leading them to strategically pick what they considered the best parts from both countries' social systems. One interviewee expresses a contradiction between, on the one hand, her gratitude towards the unemployment benefits from the Swedish government when losing her job abroad and, on the other hand, a distance towards (quoting) "the laziness" that educated Swedish employees display, being too picky in terms of the potential jobs they accept. Nevertheless, the Swedish income insurance gave her the possibility of being unemployed with 80% of her previous salary[12], meaning that she was able to maintain a qualified position and never forced to take simpler jobs, as would have been the case with the more limited unemployment benefit in the UK:

> I lost my first job in England and was entitled to unemployment benefits from Sweden and that was 80% [of my previous salary]. This meant that I had quite a good life during the three months until I could secure a new job. This isn't the same way in England, at all, where you basically need to show that you are keen; make use of all the contacts in your network; be open to opportunities, and if you don't get a job, you may have to work in a café or as a secretary for a while, because those jobs exist… I think that people have more that sort of mentality

12 As she had been posted in London via a Swedish employer, she was as unemployed entitled to social security benefits from Sweden.

> here. I meet people who, well, who have different degrees but who may work with something totally different for a while as this was the job that they could secure. There was no fuss about that. So, it feels like things are a little bit stricter in Sweden, and that you just should work in the area you studied in. People are a lot pickier [in Sweden]. (Woman, London, late 30s)

The excerpt expresses a common contradiction between the migrants' own experiences, in this case a form of dependency on unemployment benefits, versus a perceived ideal of entrepreneurial qualities as a key aspect of an individual's general ability to become employed (similar to the rhetoric reflected in current European policies and politics, see Merkel 2007; OECD 2011; Lundberg & Lorenz 2012). As mentioned, this ideal is expressed in terms of *making an effort* by being ready for new challenges where the individual needs to accept certain inconvenience, for example by accepting jobs below one's qualifications. However, a white highly skilled employee migrating from one Western country to another may expect to keep his/her institutional or cultural advantages (Bauder & Semmelroggen 2009), illustrated in the excerpt describing a migrant using Swedish unemployment benefits while searching for employment in the UK. Thus, she was actually relying more on the unemployment benefits than she may have thought she was. Her own practical reality collided with the normative ideal: the ability to be less picky in terms of which potential jobs – and salary – to accept.

The above example represents a frequent pattern that appears in the interviews. Certain privileges are often explicitly highlighted, for example the differences between immigrants from different countries, and that Swedes, in comparison, are often considered in positive terms. Such privilege is clearly expressed by a man living in Munich in his late 20s: "Being an immigrant leads to personal development. Even though, in reality, you are the light version of an immigrant, *an immigrant light*. You look like [the people] and speak the language and so on" (man, Munich, late 20s, *emphasis added*). Thus, white privilege allows for a particular and implicit freedom (see Lundström 2014), turning the highly skilled and white Swede into "immigrant light". The interviewees privileged status as "immigrant light" reflect the universal Western cultural capital (Erel 2010), which might be important for feeling independent and mobile across national borders (Anderson 2006). Thus, their status position embodies symbolic capital that permits interaction with locals in the country of residence when required; whilst having the opportunity to seek support and recognition of other Swedes abroad when needed. Such ambivalent position means that the interviewees can feel strong and capable, abiding their individual efforts and achievements, meanwhile feeling vulnerable and exposed to precarious situations, for example due to unemployment and the inability of understanding the host country's social system. Again, the interviewees' imagination and self-understanding of own ability and opportunities – their imagined independence – often collide with perceived vulnerability in their country of employment. However, the privilege of an "immigrant light" is contradicted by one interviewee as she describes herself as a "non-typical Swede" with dark brown hair:

> As I'm already an immigrant in Sweden [with parents born in southern Europe], then I may as well be an immigrant in Germany too. It doesn't make any difference to me. I'll always be an immigrant, wherever I live… Naturally, it [being an immigrant] depends on the context. I find a lot of advantages having grown up in Sweden, and I do consider myself Swedish. I went through the Swedish school system and that's something I'm grateful for. Absolutely. However, in the eyes of others, I will never be a *real Swede*, and in that respect, it doesn't really matter [where I am]. (Woman, Munich, late 20s, *emphasis added*)

In this case, the woman describes that she will always be viewed as an immigrant in the eyes of others. Thus, the view that a Swede seems "just like anyone else" among the white native employees abroad (Bauder & Semmelroggen 2009), for example by being labelled "immigrant light", is not really reflected in her experience. She is aware of not being seen as a typical Swede, not even by recruiters in Germany (due to her name and "non-typical" Swedish attributes). Despite this, this interviewee was rather active on online-forums where she regularly helps Swedish nationals living in Munich to find e.g. accommodation, relevant insurance and social activities. As described: "I like Swedes. I enjoyed growing up there. I never would have wanted to grow up in Germany" (woman, Munich, late 20s). Furthermore, the Swedish community provides a feeling of safety, and her life in Munich had been full of difficulties that became manageable via the help of the online Swedish community abroad. The feeling of safety can be linked to different forms of embodied cultural capital gained by attending years of Swedish comprehensive school and university education.

Coping strategies for handling ambivalences

The following section analyses the strategies used to handle highly skilled migrants' imagined independence as a result of the discrepancy between their initial expectations and actual experiences of moving and working abroad. Three diverse strategies – *pragmatic adaptation, using transnational resources,* and/or *escapism* – are used to handle the experienced collision on the one hand between the "voluntary" migrant and its imagined independence, but on the other hand their experienced vulnerability in the country of employment. The interviewees employ more than one of these strategies or all three.

The first strategy identified is pragmatic adaptation, when the migrant decides to go all in and makes an effort to "become" like the native employees. This strategy reflects adaptation to their current situation by making use of available possibilities, although these often creates feelings of ambivalence, being unable to "be themselves". In such cases, the status as "immigrant light" is important, as white (Western) privilege allows them an important local cultural capital recognition. To handle feelings of insecurity, the interviewees push themselves to over-compensate the perceived loss of, for example, economic security and professional achievements that they experienced in Sweden. In the end, life abroad often turns into a strategy of reaching self-achieved economic security by increasing salary, providing these migrants with feelings of increased life-

quality; for example, personal facilities and expenses are cheaper in their respective country of employment. However, this pattern also reflects their desire and a belief in the possibility of returning to Sweden when enough money has been earned (see Hannerz 1996), reflecting the idea – and perceived security – to only partially exit from the country of origin (Andreotti et al. 2015). For them, a life in Sweden would increase the opportunity of exploiting their embodied cultural capital by means of Swedish employers' recognition.

The second strategy is making use of transnational forms of capital (Favell 2008; Faist 2016). Here, the interviewees reflect confidence in the Swedish welfare state's social security system. For example, one man notes that it "would take care of me if needed, it feels secure to know that I can always return" (London, late 40s). These feelings express an underlying taken-for-granted attitude towards the Swedish welfare state (see Lundström 2010), side by side with their will to achieve and be independent. Recall the previous quote, describing the contradiction between an interviewee's gratitude towards the received Swedish unemployment benefits and the attitude towards 'lazy Swedes' who remain unemployed instead of accepting a job with low qualifications. The quote describes the strategy of expanding (Swedish) social rights into a transnational resource. In fact, many interviewees remain registered in Sweden for a few years, at the house of a relative or friend. In other words, a valuable capital within the Swedish labour market is transferred into transnational capital, available outside the welfare state's borders.

The strategy of using transnational forms of capital are also emphasised in embodied terms, i.e., transferring embodied cultural capital into a transnational resource. Implicit expectations in the labour market are put forward, comparing for example educated and non-educated migrants, as well as native English-speaking migrants with those who are more or less forced to learn a new language to equally compete with local colleagues and other professionals in the same field. One of the migrants living in Munich explains that her partner, a native English speaker living in Munich, never felt he had to learn German. Besides, "he has a doctoral degree in engineering, and [the husband] does not have to speak German in order to get a job". Accordingly, the highly skilled do not need to adapt to the local society or organisation – as long as they are indispensable for the employer. Furthermore, the English language is a hegemonic location-specific capital (Lan 2011). Thus, educational degree and language knowledge (in this case being an English speaker) exemplify both institutionalised and embodied cultural capital that can be validated across national borders.

A third and final strategy is escapism. Here, *escaping* from the present situation by *day-dreaming* about returning to Sweden is frequently described by interviewees as having an easing effect when feeling vulnerable and disoriented due to the inability to achieve capital recognition abroad. Such escapism is often expressed by the migrants labelling themselves as "the exception" compared to others living in the country of residence: "if you live here, then you nonetheless feel a little bit, well, special. When you say that you come from Sweden, they do show a positive attitude towards you" (woman, Munich, early 30s). Here, the ability to be different, via her Swedish origin and mode

of behaviour, is positively connoted. Such positive connotations frequently occur in the interviewees' private lives, however, less frequently in work-related contexts. Furthermore, being an exception via their Swedish origin exemplifies the possibility of being an "immigrant light"; someone who is perceived as superior to the regular migrant, thus allowing them to escape the regular position as a migrant in general. Another migrant, a woman living in London in her mid-30s, stated that: "You do always end up saying that you come from Sweden. That opens doors and conversation topics. In a positive way". Furthermore, the ability to travel back to Sweden as a "visitor" – as often as possible – is emphasised, as well as the importance of cheap flights which create opportunities to "go home" over the weekend: "The borders are wide-open, I mean, you can fly home over the weekend and you can have a chat with your family using a video-call app and you can read Swedish newspapers on the internet" (man, London, late 30s). Besides, the ability to return is frequently emphasised in a rather hypothetical way, as having the possibility of returning seems more important than actually doing so: "The possibility to return does always have to exist… only this thought gives already an enormous sense of security" (woman, Munich, late 30s). A life in Sweden, as depicted, is imagined to be emotionally easier. In most cases, the interviewees actually decide not to return after all. In fact, returning is often perceived as a failure.

As indicated, a high salary makes it possible to afford (and prioritise) private social security arrangements. Such statements are often more explicitly pronounced among the interviewees who have/plan to have children or family to support. Given the experienced unstable employment situation abroad, the instrumental search for new experiences, to add on the CV, can also be seen as a social security arrangement, connected to the pragmatic adaptation-strategy:

> I believe that you are more dependent on a high income in London, because it's so expensive here. Basically, it may be natural to strive upwards the whole time, for status and such things. You always feel that: 'I should take that step now, and do this, so that I get it on my CV' [pause]. Otherwise, you don't really feel secure… (Woman, London, early 40s)

Thus, a mode of constantly advancing and achieving expresses a way to compensate for the perceived economic insecurity. Such over-compensating can also be seen as an act of escapism, releasing a possibility of being independent and able to manage themselves. Still, it is the strategy of pragmatic adaptation that seems to be the most successful in getting recognition of the migrants' embodied cultural capital in the present national (employment) setting.

Concluding discussion

This article has analysed expectations and experiences of transnational labour mobility among highly skilled Swedish labour migrants. The findings partly support previous descriptions of highly skilled migrants who strive to improve their career and are driven by rational motives (Favell 2008; King et al. 2016). Such self-descriptions reflect the expectations of the migrants' in this study. The findings of this study confirm that migrants' desired and expected independence on the intra-European labour market collide with their actual experiences in the new country of employment. In this article, this has been conceptualised as a form of imagined independence (referring to the clash between expected and experienced labour market opportunities) within which particular self-understandings (of the self-made man and the successful migrant) are accentuated and, in turn, produce ambivalences. Based on interview accounts, the analysis illustrates that migrants develop strategies to cope with these ambivalences (in this analysis a matter of achieving recognition of cultural capital). As shown, three coping strategies were particularly evident; pragmatic adaptation, use of transnational resources and escapism. First, the ability to use a pragmatic adaptation-strategy is dependent on embodied forms of resources, as some have less opportunities to achieve cultural capital through the interaction with colleagues and others within and outside the workplace. Second, the capacity to transfer their cultural capital into a transnational resource is both related to their institutionalised forms of cultural capital (e.g. migrants' university degree and social citizenship) and the recognition of their embodied cultural capital within the current national (employment) setting. The third coping strategy, escapism, reveal that daydreaming about their possibilities to return to Sweden and imagining how "easy" a life would be at "home" in Sweden, is also related to their inability to acquire recognition of their embodied resources. In the following, a further theoretical discussion of these findings will be provided.

A clear pattern emerges from the interviews regarding the initial aspiration to independently manage their private and professional lives. This desired independency was conceptualised as an imagined independence, accentuating particular imaginations of independence and the ability of choosing one's own professional career paths, independent of the social and national context. Their desired independence coincides with an existing opportunity-driven rhetoric, as depictured in European Employment strategies (OECD 2011; Lundvall & Lorentz 2012a) and by European politicians (Merkel 2007). However, the desired and expected independence is, here, contrasted by an experienced lack of freedom and of free time, as most migrants put a lot of energy and effort into trying to understand and cope with the way work life, insurances and life in general is organised in the society of residence.

The feeling of being able to return home to Sweden whenever required is an important cornerstone for these migrant's self-image of independence. This might be a result of access to various forms of symbolic capital (Bourdieu 1986) attained through their university degree (Lundberg 2009) and European citizenship (Berg & Spehar 2011), granting them freedom of (labour) mobility. At the same time, this feeling of

independence might only exist as an imagination: in reality, institutionalised forms of cultural capital do not produce the labour market access they feel entitled to. For example, obstacles highlight that embodied forms of cultural capital turns out to be a rather local asset. Thus, converting embodied cultural capital into *valuable* forms of capital, requires recognition of capital (Bourdieu 1986). The recognition of capital is, therefore, relational and highly dependent on the dominant culture and national setting (Nohl et al. 2014). As reflected by the interviewees, several unexpected situations appear abroad, causing anxiety and frustration. Therefore, the expectations of independence and self-image of being independent remain unachievable in real life.

In fact, the migrants often expect to be valued and appreciated for their achievements. However, the actual experiences report how difficult it is to benefit from the embodied forms of capital in the new employment context. On the one hand, the inability to exploit embodied forms of capital affects the status position at work, which further renders the migrants more insecure and vulnerable than expected. On the other hand, the lack of recognition at work does not seem to affect the migrants' self-understanding; their imagined independence. One reason for this might be that most of the migrants do not identify themselves as migrants at all, something which is often reflected upon in relation to their expectations: that their life abroad to a certain extent is believed to be rather easy as they expect to be recognized by their peers abroad, and that they always have the possibility to return. This view of inherent recognition and temporality reflect the privilege of enjoying "universalised Western cultural capital" (Erel 2010:648). Fitting in with the local society also reflects the privilege of embodying a form of white capital. This is highlighted by interviewees unable to make use of pragmatic adaptation as a main coping strategy since they express that they do not look like "typical Swedes". The ability to be an "immigrant light" reflects not only the embodied white capital, but also privileges associated with a form of "Swedish" capital abroad (see also Lundström 2014). In this case, the cultural capital mirror educational qualifications, Swedish citizenship and particular associations related to being a "Swede" abroad. However, the question remains whether the meaning of being "light" refers to being highly skilled or to a particular native origin or citizenship (Bauder 2006). Importantly, being *Swedish* immigrants allows these people to be European free movers (Favell 2008), affecting their perceptions despite their experiences.

This study demonstrates that the possibility of fitting in within local labour market, for example via the pragmatic adaptation to local culture and habits, seems to play a major role for the migrants' professional careers – rather than citizenship per se. Having said this, interviewees express appreciation towards the free university education in Sweden and continue to rely on its social security, partly because they lack the general know-how of how to access this in the host country (Bruzelius et al. 2016). Thus, the imagined independence allows highly skilled and professional Swedish migrants to feel secure by knowing that they can always return or, alternatively, take part of the Swedish (online) community abroad.

Considering the emphasis on economic improvement and economic capital, more may be said about the relationship between economic achievement and experienced

ambivalence, vulnerability and coping strategies. The trans-mobile employees may strive for financial security, compensating for insecurities in the new national system. Thus, financial resources can be seen as a sign of recognition of professional experience (see Casula Vifell 2013), and as an ability to communicate value as employees within transnational networks. In fact, highly skilled migrants from Sweden expect higher incomes in countries with less progressive tax systems such as Germany and the UK. Furthermore, they may choose to return to Sweden and therefore do not rely on social benefits in the new employment country to the same extent as do, e.g., forced migrants. Besides these institutionalised privileges, embodied cultural capital and informal resources are of high value for highly skilled migrants and provide an opportunity of being treated and validated in the same way as the majority population. As shown, these migrants with exceptional transnationally validated credentials, due to their Western university degree and associated cultural capital, struggle to orientate themselves professionally.

This study has identified a clash between expectations of independence and experiences of vulnerability, as defined by the privileged position enjoyed by the highly skilled Swedish migrants'. The patterns of vulnerability stand in contrast to the migrants' self-understanding, i.e., their imagined independence. In fact, a strong emphasis on self-empowerment and achievements coexist with *de facto* dependency on the institutional and social system that they comprehend and the perceived vulnerability in the new context. With regard to the Swedish interviewees of this study, their self-image is formed on the understanding that they are mobile and independent individuals regardless of context. This self-image also constitute a central distinction between themselves and others, i.e. between those who are mobile, resourceful and independent employees, and migrants in general. This categorisation juxtaposes independent and highly skilled migrant: As opposed to themselves, migrants are reduced to individuals in search of personal resource expansion in the country of residence. Thus, the self-image of being independent reflects the interviewees' identity as mobile employees, while their actual experiences tells a different story of feeling vulnerable and dependent on external resources and various forms of capital for being mobile in the first place.

References

Ahmed, S. (2007) ”A phenomenology of whiteness”, *Feminist theory* 8: 149–168.

Anderson, B.R.O.G. (2006) *Imagined communities: reflections on the origin and spread of nationalism*. London/New York: Verso.

Andreotti, A., Le Galès, P. & Moreno-Fuentes, F.-J. (2015) *Globalised Minds. Roots in the City. Urban Upper-Middle Casses in Europe.* Oxford: Wiley Blackwell.

Anthias, F. (2012) “Transnational mobilities, migration research and intersectionality”, *Nordic Journal of Migration Research* 2(2): 102–110.

Bauder, H. (2006) *Labor movement: how migration regulates labor markets.* New York/Oxford: University Press.

Bauder, H. & J. Semmelroggen (2009) “Immigration and imagination of nationhood in the German parliament”, *Nationalism and Ethnic Politics* 15(1): 1–26.

Berg, L. & A. Spehar (2011) ”Välfärd i Europa. Förutsättningar för en social dimension. EU och välfärdens Europa : familj, arbetsmarknad, migration”, 16–97. In L. Berg & A. Spehar (eds.) *EU och välfärdens Europa. Familj – arbetsmarknad – migration.* Malmö: Liber.

Bilecen, B. & T. Faist (2015) “International doctoral students as knowledge brokers: Reciprocity, trust and solidarity in transnational networks”, *Global Networks* 15(2): 217–235.

Bogren, H. (2008) *Flytta eller stanna? Betydelsen av plats och platsförankring för den kvalificerade arbetskraftens internationella migration.* Lund: Lund University.

Bourdieu, P. (1986) “The forms of capital”, 241–258. In J. Richardson (ed.) *Handbook of theory and research for the sociology of education.* New York: Greenwood.

Bourdieu, P. (1990) *The logic of practice.* Cambridge: Polity.

Bourdieu, P. & J.-C. Passeron (1977) *Reproduction in education, society and culture*. London: Sage.

Bruzelius, C., E. Chase & *M. Seeleib-Kaiser* (2016) “Social Rights of EU Migrant Citizens: Britain and Germany Compared”, *Social Policy & Society* 15(03): 403–416.

Carmel, E. & R. Paul (2013) “Complex stratification: Understanding European Union governance of migrant rights”, *Regions & Cohesion* 3(3): 56–85.

Casula Vifell, Å. (2013) ”Svenska tjänstemän i Bryssel”, 109–130. In Å.-C. Vifell & A. Ivarsson Westerberg (red.) *I det offentligas tjänst: Nya förutsättningar för tjänstemannarollen.* Malmö: Gleerups.

Cerna, L. (2014) “The EU Blue Card: preferences, policies, and negotiations between member states”, *Migration Studies* 2(1): 73–96.

Charmaz, K. (2014) *Constructing grounded theory.* Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Creswell, J.W. (2007) *Qualitative inquiry and research design: choosing among five approaches*. Thousand Oaks: Sage.

Doherty, N & Dickmann, M. (2009) ”Exposing the symbolic capital of international assignments”, *The International Journal of Human Resource Management* 20: 301–320.

Dyer, R. (1997) *White: Essays on Race and Culture.* London: Routledge.

Erel, U. (2010) "Migrating cultural capital: Bourdieu in migration studies", *Sociology* 44(4): 642–660.

Eurydice (2012) *The European higher education area in 2012: Bologna Implementation Report*. Brussels: Eurydice.

Faist, T. (2000) *The Volume and Dynamic of International Migration and Transnational Social Spaces.* Oxford: Claredon.

Faist, T. (2016) "Cross-border migration and social inequalities", *The Annual Review of Sociology* 42: 323–346.

Favell, A. (2008) *Eurostars and Eurocities: free movement and mobility in an integrating Europe.* Malden, MA: Blackwell.

Garner, S. (2007) *Whiteness: An Introduction.* New York: Routledge.

Gerdes, C. & E. Wadensjo (2014) "Receiving countries' perspectives: the case of Sweden", *IZA Discussion Paper No. 8408.* Available at SSRN: http://ssrn.com/abstract=2492435.

Gustafson, P. (2001) "Retirement migration and transnational lifestyles", *Ageing & Society* 21(4): 371–394.

Hage, G. (1998) *White nation: fantasies of white supremacy in a multicultural society.* New York: Routledge.

Hannerz, U. (1996) *Transnational connections: culture, people, places.* London: Routledge.

ILO (2012) International Standard Classification of Occupations. Structure, group definitions and correspondence tables. *ISCO-08. Volume 1.* Genève: International Labour Office.

Kelly, P. & Lusis, T. (2006) "Migration and the transnational habitus: evidence from Canada and the Philippines", *Environment & Planning A* 38(5): 831–847.

King, R., Lulle, A., Conti, F. & Mueller, D. (2016) "Eurocity London: a qualitative comparison of graduate migration from Germany, Italy and Latvia", *Comparative Migration Studies* 4(1): 3.

Kvale, S. & Brinkman, S. (2014) *Den kvalitativa forskningsintervjun.* Lund: Studentlitteratur.

Lan P-C. (2011) "White privilege, language capital and cultural ghettoisation: Western high-skilled migrants in Taiwan". *Journal of ethnic and migration studies* 37: 1669–1693.

Leonard P. (2010) *Expatriate identities in postcolonial organizations: working whiteness,* Burlington: Ashgate.

Lundberg, O. (2009) "Nyttig, utvald eller bildad? Tre sätt att se på den högre utbildningens roll", 39–54. In A. Fejes & G. Berglund (eds.) *Anställningsbarhet: perspektiv från utbildning och arbetsliv.* Lund: Studentlitteratur.

Lundström, C. (2014) *White migrations: gender, whiteness and privilege in transnational migration.* Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Lundvall B-Å & Lorenz E. (2012a) "Social investment in globalizing learning economy: a European perspective", 235–259. In N. Morel, B. Palier & J. Palme (eds.) *Towards a Social Investment Welfare State? Ideas, Policies and Challenges.*

Lundvall B-Å & Lorenz E. (2012b) "From the Lisbon Strategy to EUROPE 2020", 333–351. In N. Morel, B. Palier & J. Palme (eds.) *Towards a Social Investment Welfare State? Ideas, Policies and Challenges.*

Mau, S. & R. Verwiebe (2010) *European societies: mapping structure and change.* Bristol: Policy.

Merkel, A. (2007) "Address to the European Parliament on the programme of the German Presidency, 17.1.2007", https://www.cvce.eu/obj/address_by_angela_merkel_to_the_european_parliament_on_the_programme_of_the_german_presidency_17_january_2007-en-49b9e77a-188f-423e-bfc8-7b48d279a492.html (Accessed 21 March 2014)

Nohl, A.-M., Schittenheim, K., Schmidtke, O. & Weiss A. (2014) *Work in transition: cultural capital and highly skilled migrants' passages into the labour market.* Toronto: University of Toronto Press.

OECD (2011) Towards an OECD Skills Strategy. *Report for the meeting of the OECD Council at Ministerial Level Paris, 25–26 maj 2011.* Available at https://www.oecd.org/education/48116798.pdf (Accessed 17 October 2017).

SCB (2015) "Största folkökningen någonsin". *Report from Swedish National Statistics (SCB).* Available at http://www.scb.se/sv_/Hitta-statistik/Statistik-efter-amne/Befolkning/Befolkningens-sammansattning/Befolkningsstatistik/25788/25795/Behallare-for-Press/385509/ (Accessed 13 October 2017).

Vertovec, S. (2004) "Migrant transnationalism and modes of transformation". *International Migration Review* 38(3): 970–1001.

Woolfson C, Thörnqvist C. & Sommers J. (2010) "The Swedish model and the future of labour standards after Laval", *Industrial Relations Journal* 41: 333–350.

Kontaktuppgifter:
Ylva Wallinder, Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs Universitet
E-post: ylva.wallinder@gu.se

Författarpresentation:
Ylva Wallinder disputerade hösten 2018 vid institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs universitet. Avhandlingen studerar relationen mellan europeiska arbetstagares upplevda möjligheter på arbetsmarknaden och samtida policytrender inom utbildning och arbetsliv. Ett särskilt fokus handlar om betydelsen av lokalt och relationellt erkännande på arbetsplatsen, och förståelsen för förgivet-taganden och normbrytande beteenden.

JOHANNES LUNNEBLAD

Utsatthetens mervärde

En studie av ”Skolan mitt i byn” i ett socialt utsatt område

The value of socially disadvantaged neighbourhoods. A study of a school-community partnership
The overall aim of this study is to provide knowledge regarding interventions implemented through a school-community partnership. The school-community partnership examined in this study was designed as a response to the students' low goal achievement. However, it became clear that the students' performance at school was viewed as part of a greater issue concerning the social situation in the neighbourhood. In order to change this situation, the school officials developed a vision of opening up the school to the local community and involving the parents. However, the officials in the district clearly had an ambivalent response to collaborating with parents and local associations. As a result, the activities undertaken within the school-community partnership were not always based on the identified challenges. The intervention instead created a situation where the area's social vulnerability became an opportunity for companies and organizations to transform the recognition they received for their efforts in the area into a valued brand.

Keywords: school-community, market, social interventions, cultural economy, governmentality

UNDER DE SENASTE decennierna har likvärdigheten i den svenska skolan minskat. Det är framför allt skillnaderna mellan hur elever presterar i olika skolor som ökat, och i synnerhet är det på skolor i städernas fattiga ytterområden som skolresultaten försämrats (Gustafsson & Yang Hansen 2017). Statistik visar en alarmerande situation i dessa områden där omkring 60 procent av eleverna lämnar grundskolan utan behörighet till gymnasiet. Beräkningar som kan jämföras med ett riksgenomsnitt där omkring 17 procent av eleverna lämnar grundskolan utan behörighet till gymnasiet (Skolverket 2018). Utifrån studier inom en rad olika discipliner går det att konstatera att den ökade skillnaden mellan skolor belägna i olika områden långt ifrån är ett isolerat samhällsfenomen (Dahlstedt & Ekholm 2018, Rädda barnen 2015, Beach & Sernhede 2011). Tvärtom kan skillnaderna förstås som del av en ökad polarisering i samhället mellan fattiga och rika. Följden har blivit att ekonomiska förutsättningar i allt större utsträckning inte bara har kommit att avgöra var du bor och vem du har som granne, utan också din hälsa och risken för att utsättas för brott (Nilsson, Estrada,

© Författaren och Sveriges Sociologförbund, ISSN 0038-0342, 2002-066X (elektronisk).

& Bäckman 2017, Gustafsson, Katz & Österberg 2017, Malmberg, Andersson, & Bergsten 2014).

För unga som växer upp i områden präglade av fattigdom och hög arbetslöshet har den låga måluppfyllelsen i skolan framställts som en grund för social oro och kriminalitet (Garrett 2017, Holmberg 2016, Lunneblad, Johansson & Odenbring 2016). Satsningar på skolan i socialt utsatta områden genom samverkan mellan offentliga, privata och idéburna organisationer har anförts som en nyckelfaktor för hur utvecklingen kan vändas (Dahlstedt & Ekholm 2018). Samverkansprojekt är en form av styrning av offentlig verksamhet som blivit allt vanligare under de senaste decennierna (Andersson 2017, Gustafsson 2010). Med styrning avses här avsikten att definiera och förstå ett problem så lösningar möjliggörs som leder till förändringar av exempelvis individers beteende, en miljö eller en organisation, utifrån vad som uttrycks som eftersträvansvärt (Lozic 2016, Dean 2002). Styrningen är alltså i detta sammanhang ett vidare begrepp än de lagar som regleras av staten och innefattar exempelvis hur individer förmås att själva välja att göra vad som definieras som det önskvärda genom utbildning och kunskapsspridning i samhället (Dean 2002, Lemke 2002).

I denna studie undersöks ett samverkansprojekt som arbetar utifrån modellen ”Skolan mitt i byn”. Denna modell kan i stora drag beskrivas som en samling åtgärder med syfte att höja elevernas måluppfyllelse genom att öppna upp skolan mot lokalsamhället (Green 2017). En stor del av forskningen om ”Skolan mitt byn” har framför allt fokuserat på effekterna av olika insatser. Färre studier har intresserat sig för hur ”Skolan mitt i byn” blir del av att definiera vilka samhälleliga utmaningar modellen förstås svara mot (Heers, m.fl. 2016, Niles, Reynolds, & Roe-Sepowitz 2008). Det övergripande syftet är att hur studera hur lokala tjänstemän och skolpersonal resonerar kring behov och utmaningar på skolan och i närområdet. Fokus är på hur problemet *konstitueras* genom det arbete som sker genom ”Skolan mitt i byn”, det vill säga att de insatser och åtgärder som föreslås som lösningen också formar och ger mening åt vad som definieras som problemet. Intresset riktas mot 1.) Hur resonerar lokala tjänstemän och skolpersonal kring de behov och utmaningar som finns på skolan och i närområdet? 2.) Hur resonerar lokala tjänstemän och skolpersonal kring vilka aktörer som inbjuds till att delta och samverka inom ”Skolan mitt i byn”? Undersökningen bygger på en etnografisk studie i en stadsdel där skolan arbetar utifrån konceptet ”Skolan mitt i byn”.

Litteraturgenomgång

I Sverige finns ett flertal studier som undersökt olika åtgärder och samverkansprojekt i socialt utsatta områden (Gustafsson 2010). Samverkansprojekt inom offentliga verksamheter är i sig inget nytt fenomen. Samtidigt har samverkan blivit något av ett samtida ledord inte minst för att hantera olika sociala problem (Andersson 2017). Detta kan förstås mot bakgrund av de förändringar som genomförts i värdfärssektorn sedan 1990-talet (Youdell & McGimpsey 2015, Gustafsson 2010). Ett av argumenten har varit att den lokala demokratin stärks genom en decentraliserad styrning av offentliga verksamheter. Tillsammans med argumentet för kostnadseffektivare verksamheter

genom avregleringar av offentliga ansvarsområden som utbildning och sjukvård har det skapats nya möjligheter för samverkan där även privata företag och idéburna organisationer deltar (Lozic 2016). Sammantaget har välfärdssamhällets omvandling skapat nya möjligheter för privata intressen och idéburna organisationer (Ball & Olmedo 2013). Detta har bidragit till en marknadsliknande situation där olika aktörer konkurrerar om offentliga medel inte minst utifrån olika projekt och satsningar kopplade till skolan (Ball 2007).

Den form av insats som studeras i denna undersökning sker inom ramen för ”Skolan mitt i byn”. I både Europa och i USA är ”Skolan mitt i byn” en vanligt förekommande modell för att förbättra elevernas måluppfyllelse och stärka relationen mellan skola och invånarna i lokalsamhället (Valli, Stefanski & Jacobson; 2016, Epstein & Sanders 2006). Ofta är dessa satsningar riktade mot skolor i stadsdelar som kännetecknas av social utsatthet (Green 2016, Heers m.fl. 2016). I USA är detta ofta i urbana innerstadsområden där en stor del av invånarna klassificeras som afroamerikaner och latinamerikaner, medan det i Europa vanligtvis är i förortsområden, där en stor del av invånarna har kommit till mottagarlandet för att söka arbete eller asyl (Wacquant 2016, Bunar, 2011).

Det finns stor variation i hur skolor upprätthåller relationen till det omgivande samhället (Green 2017, Heers m.fl. 2016, Valli, Stefanski & Jacobson 2016). I socialt utsatta områden är det vanligt att skolor försöker värja sig från att förknippas med grannskapet. Samverkan med föräldrar och andra aktörer ses då främst som ett medel för att förbättra elevernas betyg och närvaro i skolan (Chen, Anderson & Watkins 2016, Lunneblad m.fl. 2016). Det finns ett tydligt ”uppifrån-och-ner- perspektiv”, där den lokala administrationen och skolledningen definierar ramarna för samverkan (Baquedano-López, Alexander & Hernandez 2013). Vanliga aktiviteter inom denna typ av samverkan är läxhjälp och föräldrautbildningar (Green 2016). Det finns även skolor som arbetar utifrån att skolan är en del av närområdet och vad som sker i stadsdelen påverkar också arbetet i skolan. Målet på dessa skolor är att upprätthålla en dialog med invånarna i skolans närområde (Leonard 2011). Förslag på innehållet i aktiviteter styrs vanligtvis utifrån vad den lokala administrationen identifierar som sociala problem i grannskapet (Valli, Stefanski & Jacobson, 2016). Det finns även exempel på då skolan är del av genomgripande satsningar för att förändra ett grannskap. Skolan har i dessa fall utgjort en central mötesplats för arbetet med att påverka de sociala villkoren i närsamhället. Aktiviteter på skolan anordnas utifrån gemensamt definierade mål och ett delat ansvar mellan den lokala administrationen och elever, föräldrar samt lokala föreningar (Green 2016, Auerbach 2011).

Nära besläktat med studier om ”Skolan mitt i byn” är forskning om föräldrasamverkan. Både internationellt och nationellt finns en rad undersökningar som har studerat relationen mellan skola och föräldrar med minoritetsbakgrund. Ett gemensamt tema i ett flertal studier är att det hos personalen i skolan ofta finns en misstro mot föräldrarnas förmåga att hjälpa och stödja sina barn (Blackmore & Hutchison 2010, Dahlstedt 2009, Bouakaz 2007). Samtidigt visar studier att föräldrar med minoritetsbakgrund inte är mindre engagerade i sina barns skolgång än andra föräldrar. Men att deras

förståelse av hur de på bästa sätt ska stödja barnen skiljer sig från skolans förväntningar på dem som föräldrar (Goodall & Montgomery 2014, Levine-Rasky 2009, Bouakaz 2007, Symeou 2007).

Översikten som presenterats här är givetvis inte fullständig. Forskningslitteratur rörande samverkan, skola och segregation är omfattande, inte minst internationellt. Fokus i översikten har varit på forskning om satsningar och program liknande ”Skolan mitt byn”. Denna forskning domineras främst av studier som undersökt effekter och framgångsfaktorer. Jämförelsevis är det både internationellt och nationellt få studier som undersökt hur satsningar liknande ”Skolan mitt i byn” också formar och ger mening åt vad som definieras som problemet. Denna studie kan förhoppningsvis bidra till detta kunskapsområde.

Teoretiska överväganden

Inom det samhällsvetenskapliga forskningsfältet är sedan länge intresset för hur olika sociala problem tolkas och begripliggörs centralt. Utgångspunkten är att vad som definieras som ett socialt problem inte är något objektivt. Vad som framträder som ett problem är beroende av de kunskaper och förklaringsmodeller som etablerats inom olika institutioner i samhället (Dean 2002, Lemke 2002, Foucault 1987). De styrningsprocesser som tar form genom de mål och insatser som formuleras inom ”Skolan mitt i byn” kan alltså förstås som att de också konstituerar vad som är problemet och möjliggör vissa åtgärder och förklaringar, samtidigt som andra ingripanden och tolkningar kommer att framstå som mindre lämpade eller trovärdiga (Bacchi 2016, Hacking 2004, Lemke 2002).

Nära relaterat till hur ett hur ett problem definieras är hur de personer som där av berörs också därigenom definieras. I relation till de behov och utmaningar som ”Skolan mitt i byn” avser att svara på, positioneras alltså olika aktörer på olika sätt. Något förenklat kan detta beskrivas som att några individer eller organisationer beskrivs som endera orsaken till problemet eller lösningen på problemet (Hacking 1986, 2004). Med andra ord kan olika sociala insatser riktade mot individer och grupper också skapa ett stigma där stereotypa föreställningar reducerar dessa individer eller grupper till de egenskaper som kategoriseringen associeras med (Hacking 1986). Inom urbanforskning har även begreppet stigma kommit att användas för att förstå hur vissa bostadsområden har kommit att beskrivas på ett sådant sätt att associationen med dessa platser innebär ett stigma (Wacquant 2016).

Urval och metod

Studien har genomförts i Söderslätt som är en stadsdel i en av Sveriges större städer. I Söderslätt bor det omkring 5 000 invånare varav cirka 65% är utrikesfödda. Sedan 1990-talet har området varit föremål för en rad olika sociala insatser. Fokus riktas mot en av skolorna där man arbetar utifrån modellen ”Skolan mitt byn”. Skolan i studien nämns här som Söderskolan och stadsdelen som Söderslätt. På Söderskolan går i årskurs 4–9 omkring 300 elever och på skolan arbetar omkring 30 lärare. Majoriteten

av eleverna har arabiska eller somaliska som modersmål. Under flera år har eleverna haft en låg måluppfyllelse och de senaste åren har närmare hälften av elever slutat årskurs nio utan att vara behöriga till gymnasiet. Söderskolan har även vid ett flertal tillfällen förekommit i medierapporteringar om skolor med otrygg arbetsmiljö och dåliga skolresultat.

I studien används en selektiv strategisk etnografisk forskningsdesign. Jämfört med traditionell etnografi innebär en selektiv strategisk forskningsdesign längre perioder av analys av fältanteckningar och dokument mellan tillfällen av fältstudier. Denna forskningsdesign beskrivs som flexibel och processinriktad och har speciellt framhållits som lämpliga för studier av implementeringen av olika pedagogiska modeller (Jeffrey & Troman 2004).

Fältarbetet har varit upplagt så att forskningsprocessen inledningsvis bestod av observationer vid ett flertal möten. Avsikten var att skapa en övergripande bild av ”Skolan mitt i byn”. Efter denna inledande fas har fokus varit på särskilda händelser som bedöms vara av betydelse. I detta fall situationer där målsättningen med ”Skolan mitt i byn” diskuteras och där olika aktörer bedöms eller bjudits in för att presentera sitt eventuella bidrag till satsningen. I fältarbetet har ett särskilt fokus lagts på de möten där lokala tjänstemän och skolpersonal på skolan diskuterar och planerar ”Skolan mitt i byn”. Med skolpersonal avses här de två rektorerna på Söderskolan. (I materialet förekommer även annan personal på skolan men inte i denna text). I arbetsgruppen ingår rektor för Söderskolan åk 7–9 samt representanter från sektorerna Individ och familjeomsorg och från Kultur och fritid. I styrgruppen deltar chefer för sektorerna, Individ och familjeomsorg, Kultur och fritid samt för Skola. Upplägget på studien har inneburit att de flesta observationstillfällena har varit i förväg bestämda händelser. Svagheten med selektiv och strategisk forskningsdesign är således risken att missa situationer som sker oplanerat och spontant (Jeffrey & Troman 2004).

Under en period på 18 månader har i genomsnitt en dag varannan vecka ägnats åt studien. Sammantaget har detta resulterat i omkring 115 timmar observationer vilka dokumenterats genom fältanteckningar. Utöver observationer bygger studien på intervjuer med två rektorer och tretton intervjuer med lokala tjänstemän. Intervjuerna har genomförts som samtal med öppna frågor om det uppdrag och de uppgifter som den som intervjuades hade i relation till ”Skolan mitt i byn. I genomsnitt pågick intervjuerna mellan 45 till 60 minuter och genomfördes på skolan och på de lokala tjänstemännens arbetsplats i stadsdelen. Intervjuerna spelades in och delar av dessa har därefter transkriberats. Förutom intervjuer och observationer har även mötesanteckningar, lokala policydokument, reportage i media och den dokumentation som genomförts inom ramen för ”Skolan mitt byn” analyserats. Arbetet har genomförts i enlighet med rådande etiska riktlinjer för forskning (Vetenskapsrådet 2011). Deltagandet i studien bygger på frivillighet och namn på områden, skolor och personer är fiktiva. Vidare presenteras i texten citat och observationer utifrån hur personer resonerar kring ”Skolan mitt i byn” i egenskap av sina professioner och inte som personliga åsikter.

Arbetet med analysen är influerad av den analysmodell som Carol Bacchi (2016) formulerat kring hur problem konstitueras genom olika sociala åtgärder. Fokus har

varit på dels hur behov och utmaningar beskrivs, dels på hur kompetenser, brister och behov tillskrivs olika aktörer och hur de därmed också hur olika aktörer positioneras. Vidare har fokus varit på vilka utgångspunkter och förgivettagande som går att finna i tal och texter samt vilka aktörers kunskaper som ges legitimitet och därmed också vilka röster som exkluderas (Bacchi 2016). Materialet har sedan kodats och organiserats kring teman som svarar mot studiens syfte och frågeställningar.

Resultat

I följande avsnitt presenteras resultatet från studien. Resultatet är strukturerat utifrån följande rubriker 1) Samverkan med förhinder, 2) Ett stigmatiserat tillstånd, 3) En marknad för sociala innovationer. Efter dessa avsnitt följer en avslutande diskussion kring studiens slutsatser.

Samverkan med förhinder

Idealbilden av ”Skolan mitt i byn” är vanligen en bild av skolan som en mötesplats där den lokala demokratin slagit rot och där bildningen blomstrar genom en mängd aktiviteter anordnade av engagerade invånare (Green 2016, Auerbach 2011). På Söderskolan kom emellertid den låga måluppfyllelsen på skolan att färga bilden av vad som var prioriterade frågor i arbetet. Satsningen framhölls ha som mål att förbättra elevernas måluppfyllelse genom att stärka föräldrarnas delaktighet och engagemang i skolan. Denna vision var något stadsdelsdirektören i Söderslätt delgav åhörarna ståendes på en provisoriskt ordnad scen på skolgården under invigningen av ”Skolan mitt i byn”.

> Vi har bestämt oss för att försöka förändra skolan. Men vi har sagt för att kunna lyckas med det måste vi göra lika mycket efter skoltid som under skoltid. Eleverna kommer därför att få möjligheten att stanna i skolan efter skoltid. Olika yrkesgrupper kommer att jobba här med syfte att förändra. (Ser ut mot de som står och lyssnar, mest lärare, fältassistenter, utvecklingsledare, sektorchefer.) Det måste finnas några föräldrar här? (Vänder sig mot några av barnen som står nedanför scenen och lyssnar.) Var är era föräldrar? Är de hemma? Föräldrarna är de viktigaste personerna när det gäller att hjälpa oss i skolan. Att få med föräldrarna i barnens undervisning är skillnaden mellan att lyckas och misslyckas med denna satsningen (Fältanteckningar invigningen ”Skolan mitt i byn”).

Under invigningstalet tillskrivs föräldrarna en avgörande betydelse för att stödja och uppmuntra barnen i deras skolarbete. Detta kan tolkas som att föräldrarna tillskrivs betydelse för sina barns skolgång. Samtidigt framgår det av frågan till de elever som är där att det är få, om ens några, föräldrar närvarande. Anledningarna till denna situation kan givet vara flera. En orsak var troligen att invigningen av ”Skolan mitt i byn” var förlagd på arbetstid. Det innebär sannolikt att flera av föräldrarna var på sitt arbete eller studerade. Det visade sig att även i fortsättningen fanns det en osäkerhet kring hur föräldrarna skulle engageras.

Vid det första mötet för den arbetsgrupp som tillsatts för att leda arbetet, framgick det att frågan kring föräldrasamverkan var svår att hantera. Tydligt var att det fanns en förväntan från ledningen i stadsdelen att föräldrarna skulle vara delaktiga i de aktiviteter som erbjöds inom ”Skolan mitt i byn”. Dilemmat kring hur föräldrarna skulle kunna engageras kan förstås mot bakgrund av att föräldrarna aldrig tillfrågades om på vilket sätt de ville vara med och påverka skolan. Den betydelse som föräldrarna tillskrivs för barnens skolgång är alltså inte det samma som att föräldrarna positioneras som att de har kunskaper om hur de ska stödja barnen. Följande situation är från ett möte med arbetsgruppen. Vid mötet deltar skolans rektor år 7–9, personal från Kultur och fritid samt personal från Individ och familjeomsorg.

> *Individ och familjeomsorg*: Cheferna på förvaltningen vill att vi ska få med föräldrarna.
> *Kultur och fritid*: Det är något som lyfts fram som en mycket viktig fråga. Vi måste visa att vi arbetar med delaktighet och dialog. Alla säger att det är viktigt att få med föräldrarna. Vi måste ha med något i programmet för våra aktiviteter som visar att vi arbetar med föräldradelaktighet och dialog (Fältanteckningar arbetsgruppsmöte).

På mötet med arbetsgruppen lyfts samverkan med föräldrarna som en viktig fråga för ledningen i stadsdelen. Under en period arrangerades under helgerna språkcafé och föräldrautbildningar för föräldrar till elever på skolan. Det var emellertid få föräldrar som deltog i dessa aktiviteter. Valet av att erbjuda språkcafé och föräldrautbildning kan också tolkas som att utgångspunkten för samverkan med föräldrarna var att erbjuda aktiviteter utifrån vad arbetsgruppen definierades som behov och brister hos föräldrarna. Detta kan förstås som att föräldrarna positioneras som en del av problemet, snarare än några som kan bidra till skolans och stadsdelens utveckling. Samverkan med föräldrarna kom också ofta att beskrivas i relation till en rad svårigheter. Frågan om hur föräldrarnas delaktighet skulle lösas kom på så sätt att bli en återkommande punkt på dagordningen. Följande exempel är från ett möte med arbetsgruppen där rektorn åk 7–9, en representant från sektor Kultur och fritid samt en representant för sektor Individ och familjeomsorg diskuterar denna fråga.

> *Kultur och fritid*: Det är viktigt att vi får med föräldrarna och att de känner att skolan är en arena där de kan vara med och påverka.
> *Rektor*: Men då är väl de aktiviteter vi har på lördagarna ett bra forum.
> *Kultur och fritid*: Nej, det är något annat. Vi behöver få in föräldrarna i skolan tillsammans med eleverna.
> *Rektor*: Men vad är det de ska göra i skolan tillsammans med eleverna? Det måste finnas ett syfte med aktiviteterna.
> *Kultur och fritid*: Syftet är att vi tillsammans med föräldrarna ska arbeta mot att höja elevernas måluppfyllelse.

> *Rektor*: Men det är det övergripande syftet. Vad är målet med att föräldrarna är i skolan? Vad är syftet med att ha aktiviteterna här för föräldrar och elever? (Fältanteckningar arbetsgruppsmöte Söderskolan).

Frågan om föräldrasamverkan väcker också frågor om vad som är syftet med samverkan och på vilket sätt som föräldrarna kan bidra till skolan. Studier visar att delaktiga föräldrar inte alltid upplevs på ett positivt sätt av personalen då föräldrarna inte alltid antas dela skolans synsätt på hur undervisningen ska bedrivas (Lunneblad, Odenbring & Hellman 2017, Goodall & Montgomery 2014, Levine-Rasky 2009). Tidigare forskning har visat att föräldrasamverkan många gånger handlar om hur föräldrarna bättre kan svara på skolans förväntningar. I praktiken kan detta handla om att komma på möten och ta del av information samt att se till att barnen gör sina läxor och kommer i tid till skolan (Bouakaz 2007). Föräldrautbildningar och information om kunskapskrav och läxor kan alltså förstås som en form av styrning som syftar till att få föräldrarna att styra sig själva i riktning mot skolans förväntningar (Dean 2002, Lemke 2002).

Visionen om samverkan med lokalsamhället kom även att visa sig ge upphov till andra dilemman i arbetet. Ett sådan utmaning var att det hos personalen på stadsdelsförvaltningen fanns ett ambivalent förhållningsätt till att samverka med lokala organisationer och föreningar. Vid ett möte på stadsdelskontoret kom relationen till de föreningar som är verksamma i stadsdelen att diskuteras.

> Vi måste fundera på vilka vi kan samarbeta med. Civilsamhället här är bristfälligt. Det är uppdelat efter etniska grupperingar. De håller sig för sig själva och har ingen kontakt med andra invånare utanför den egna gruppen (Fältanteckningar styrgruppsmöte Söderskolan).

Brister som identifierades i lokalsamhället innebar att bilden av den socialt utsatta och segregerade stadsdelen reproducerades genom de åtgärder och strategier som ansågs vara möjliga. Det var också tydligt att fanns en rädsla för att stödja föreningar som de blivit avrådda av polisen att samverka med.

> Vi har fått höra av polisen att i olika föreningar finns det också kopplingar till kriminalitet, eller har medlemmar med en historia av kriminalitet. Vi har blivit uppmanade att inte samarbeta med dessa föreningar (Intervju rektor åk 7–9 Söderskolan).

I talet om samverkan med lokala föreningar positioneras dessa som en del av problemen i stadsdelen. Det är tydligt att tjänstemännen i stadsdelen inte vill riskera att anklagas för att samarbeta med föreningar vars medlemmar var inblandade i kriminalitet. Särskilt hade de föreningar som arbetar med ungdomsverksamhet mötts av anklagelser av att ha samröre med kriminella. Föreningarnas egna förklaringar var att de arbetar med att stödja ungdomar som vill lämna kriminaliteten. I ett reportage från stads-

delstidningen ”Vi i Söderslätt” intervjuas aktiva inom en av de föreningar som arbetat med ungdomar i området.

> Stadsdelsnämnden går in och ställer krav utan att förstå vår organisation. De hävdar att det förekommer kriminalitet i föreningen. Men det förekommer inte någon kriminalitet i föreningens namn. Men det är däremot sant att det ibland uppstår problem med de ungdomar som föreningen försöker hjälpa på grund av deras bakgrund (”Vi i Söderslätt” 2015, april-maj).

Det finns enligt föreningen naturliga förklaringar till att ungdomar som är straffade för brott har deltagit i aktiviteter anordnade av dem. Om dessa ungdomar helt slutat med brott har varit svårt att avgöra. En liknande misstänksamhet fanns även emot att samverka med muslimska föreningar i närområdet då det finns misstankar om att dessa bidrar till en radikalisering av ungdomar i stadsdelen. Studier med fokus på socialt arbete har belyst hur det skett en förändring i de åtgärder som riktas mot ungdomar i socialt utsatta och etniskt segregerade områden. Det går här att se att de ungdomar som tidigare beskrevs befinna sig i en riskfylld situation, nu beskrivs som att de utgör en risk för andra (Garrett 2017). Det finns alltså anledning att betrakta satsningen ”Skolan mitt byn” mer som en insats riktad till invånarna i Söderslätt, snarare än en satsning som var planerad tillsammans med invånarna i stadsdelen. I det avsnitt som följer diskuteras hur svårigheterna att samverka med aktörer i lokal samhället kan förstås mot bakgrund av de berättelser som dominerar bilden av den svenska förorten.

Ett stigmatiserat tillstånd

Söderslätt är en stadsdel som utifrån en rad olika demografiska data skiljer sig från många andra områden i staden och riket i övrigt. Statistiken visar hög arbetslöshet och lägre inkomster jämfört med de allra flesta bostadsområden i Sverige. Det är samtidigt tydligt att förståelsen av problemen i sin helhet är mer än dessa faktorer var för sig. Situationen i sig kan därför inte reduceras till en fråga om enbart inkomster, arbete eller elevernas måluppfyllelse. Vid en tema-dag för anställda i kommunen om likvärdig skola, beskrev rektorn på Söderskolan detta som ett ”tillstånd”.

> Alla vi som har erfarenheter av att jobba i så kallade särskilt utsatta områden som polisen betecknar det som. Efter ett tag märker man att det är något som inte står rätt till. Det finns många saker som är bra. Men det är något som inte står rätt till, i och med att vi har ett tillstånd. Det jag har märkt är att även de som är nyinflyttade väldigt snabbt märker av det stigma som finns här. Detta stigma är inte skapat ur ett vakuum. Jag befinner mig på en särskild plats, det är i Sverige. Men det är inte här som svenskarna är. Det är tydligt hur de boende känner av detta stigma. Den började en ny elev på vår skola i höstas. Jag hade ett möte med föräldrarna. Det var en somalisk familj som tidigare bott i en mindre stad. På det mötet framgick det tydligt att de märkte att här är inte som där de bodde tidigare. Föräldrar och eleven insåg att det kommer att bli mycket svårare

> här. Det som vi skapat här är ett särskilt tillstånd (Fältanteckningar kommunal tema-dag om likvärdig skola).

Bilden av Söderslätt kan förstås som ett stigma som formar relationerna på skolan och i stadsdelen (Wacquant, 2016). I berättelsen om familjen som flyttade från en mindre ort är poängen att även om eleven och familjen är de samma, har flytten till Söderslätt inneburit att framtidsutsikterna försämrats. En av svårigheterna som beskrivs av rektorn är att Söderslätt är ett område där majoritetskulturen är frånvarande. Till skillnad från andra sammanhang där frånvaro kan beskrivas som en icke-existens är alltså frånvaron av majoritetskulturen något som i allra högsta grad är närvarande. Studier har visat hur benämningar som invandrarområden och invandrartäta områden blir på många sätt missvisande då det främst är invånare som är födda i Sverige som flyttar ifrån dessa områden, snarare än att utrikesfödda söker sig till dessa områden (Dahlstedt & Ekholm 2018). Tvärtom är det mycket som talar för att också utrikesfödda flyttar från dessa områden då de får förbättrade försörjningsmöjligheter, även om en sådan rörlighet minskat sedan 1990-talet då också inkomstskillnaderna har ökat (Gustafsson, Katz & Österberg 2017).

Tidigare forskning visar att det framför allt är skolor i socialt utsatta områden som påverkas negativt av att förknippas med fattigdom, våld och social oro. Detta har också framhållits som en förklaring till varför många föräldrar i stadsdelar liknande Söderslätt söker sig till skolor i andra områden (Bunar 2011). I ett längre perspektiv bidrar detta till en nedåtgående spiral där arbetsmiljön försämras både för lärare och elever, då det ofta är de elever med störst behov som blir kvar (Gustafsson & Yang Hansen 2017). På Söderskolan hade samtliga lärare som arbetade på mellanstadiet förgående läsår valt att lämna skolan. Konsekvenserna var tydliga. När läsåret började på Söderskolan var det med anmärkningar från Skolinspektionen om låg måluppfyllelse och bristande studiero. Studier visar också hur ryktet och omdömet om en skola påverkar var familjer söker boende. Det finns en uppenbar relation mellan vad som uppfattas som en bra skola och ett vad som upplevs som ett attraktivt område att bo. Denna relation är också det omvända, med familjer som väljer bort stadsdelar där skolorna har låg måluppfyllelse (Bunar 2011). Under en promenad genom stadsdelen berättade en av de anställda som arbetar inom sektor Individ och familjeomsorg i Söderslätt att många invånarna inte såg någon framtid i området.

> Många föräldrar som jag möter säger: 'Nej jag bor inte här. Jag bor bara här just nu'. Det händer ju något med ett område när alla pratar om att de bara bor där tillfälligt. Skjutningarna som har varit här har också påverkat alla i stadsdelen (Fältanteckningar möte med personal verksam inom Individ och familjeomsorg).

Den stigmatiserande bilden av stadsdelen beskrivs av anställda i stadsdelen skapa ett motstånd hos invånarna mot att identifiera sig med området och planera för en framtid i Söderslätt. I dessa berättelser om området blir våld och kriminalitet bärande katego-

rier. Statistiskt sett rapporteras inte fler brott i Söderslätt än i stadens centralområden. Men det som skiljer sig är att den brottslighet som anmäls i Söderslätt ofta får stor uppmärksamhet i media. Under en intervju med sektorschef för skolan i stadsdelen beskrevs konsekvenserna av detta som:

> Det finns lika många berättelser om området som det finns invånare. Bland dessa berättelser finns det naturligtvis också många berättelser om att man trivs. Men dessa berättelser överröstas alltid av berättelserna om våld och kriminalitet. Till slut är detta de enda berättelser som hörs även om andra också finns (Intervju sektorschef skola i Söderslätt).

Under samtalet framkommer att det finns flera berättelser om området. Men att det oftast är de negativa bilderna av området som får fäste. Följden blir att områden som Söderslätt kommer att förknippas med vissa former av grov brottslighet, även om det endast är en minoritet av invånarna i området som är delaktiga (Dahlstedt & Ekholm 2018). Detta kan tolkas i termer av en territoriell stigmatisering som på en kollektivnivå färgar relationerna mellan invånarna och anställda i stadsdelen och bidrar till på det sätt som problemet kommer att konstitueras igenom satsningen Skolan mitt i byn" (Wacquant 2016). Sammantaget bidrar detta till att skapa en situation där målet att bjuda in närsamhället också blir något som beskrivs som problematiskt. Situationen var emellertid annorlunda då det gällde samverkan med företag, föreningar och organisationer utanför stadsdelen.

En marknad för sociala innovationer

Under invigningen till "Skolan mitt i byn" var det en rad olika organisationer inbjudna att visa upp på vilket sätt de kunde bidra. I skolans matsal skapades ett torg där företag, idrottsföreningar och idéburna organisationer presenterade sin verksamhet. Av samtalen med de personer som på var på invigningen framgick att förutom rent ekonomiska intressen, vilket exempelvis innebar att stadsdelen köpte läxhjälp, så fanns det även ett symboliskt värde av att samarbeta med Söderskolan. En av de anställda på en av stadens kulturinstitutioner berättade:

> Vi är en institution som är finansierade av offentliga medel… Vi behöver därför legitimera vår verksamhet och visa att vi är del av samhället… Vi har varit med och tagit fram en app som ska öka elevernas studiemotivation. Det är ett samarbete som vi har med ett företag. Vi skulle verkligen vilja vara med och testa vår produkt på eleverna här på skolan…. (Fältanteckningar från invigningen av "Skolan i mitt i byn")

I exemplet ovan är det en av stadens kulturinstitutioner som har ett samarbete med ett företag som utvecklar mobilapplikationer. Intresset för samarbetet med Söderskolan är dubbelt. För företaget i fråga är det en möjlighet att få testa sin produkt på eleverna på

skolan. Medan samarbetet för kulturinstitutionen blir ett sätt att legitimera den egna, av offentliga medel finansierade, verksamheten.

Ett stående inslag på arbetsgruppens möten var att diskutera förslag från företag och organisationer som kontaktat de ansvariga för ”Skolan mitt i byn” med olika erbjudanden. Jämfört med talet om samverkan med föräldrar och lokala föreningar ges denna form av samverkan en marknadsliknande inramning. I exemplet nedan är det rektorn för åk 4–6 på Söderskolan som beskriver denna situation.

> Det är rätt mycket att många ringer oss och vill hjälpa oss, olika organisationer. Organisationer, företag och privatpersoner hör av sig till oss hela tiden. De vill komma hit och göra insats. Men vi vill bestämma själva hur vi ska organisera vår verksamhet och vad vi ska jobba med. De här insatserna måste gå genom våran organisation (Intervju med rektor åk 4–6 Söderskolan).

Satsningen på ”Skolan mitt i byn”, blir genom de medel som tillförs dit, en marknad där företag och organisationer erbjuder sina tjänster. Tidigare studier visar hur denna modell av samverkan skapar andra former av styrning där problemet konstitueras utifrån de tjänster som tillhandahålls (Ball & Olmedo 2013). På Söderskolan blir följden att de aktiviteter som genomförs blir inom ramarna för de offerter som lämnas till rektorerna på skolan. En del företag och föreningar som kontaktade de ansvariga för ”Skolan mitt i byn” gjorde detta med utgångspunkten att det var en produkt de sålde, exempelvis en kurs som skulle ges vid ett visst antal tillfällen. Vad som ingick kursen och vad som var kostnaden för en termin var del av offerten som skickades till de ansvariga för ”Skolan mitt i byn”. Det kunde även vara idrottsföreningar som erbjöd sig att arrangera olika aktiviteter. Vid andra tillfällen var det mer oklart vad som erbjöds och vad som var syftet. Under ett möte med styrgruppen var en punkt på dagordning en presentation av en konsult som tidigare arbetat med marknadsföring och olika konstprojekt.

> Konsult: Jag är stadsutvecklare. I grunden är jag konstnär. Jag har läst design och ekonomi. Jag jobbar med bred stadsutveckling… Genom konsten möter jag de riktiga svåra frågorna … Det handlar om att vrida på frågorna, se nya perspektiv. Man måste våga lära sig av misslyckanden. Det finns något magiskt med misslyckanden. Det här vi kan hitta metaforerna. För mig är detta tre huvudfrågor: passioner, misslyckanden och att vara äkta. Detta ser jag som framgångsfaktorer (Fältanteckningar styrgruppsmöte Stadsdelskontoret).

Under konsultens presentation handlade mycket lite om Söderslätt men desto mer om konsultens visioner och tidigare erfarenheter av att arbeta med olika projekt i näringslivet och i kommuner. En rimlig tolkning att denna del av mötet kom utvecklas att till en anställningsintervju, snarare än att handla om ”Skolan mitt i byn”. Detta behöver naturligtvis inte innebära att det inte fanns ett uppriktigt intresse av att bidra till en positiv utveckling av stadsdelen hos de personer, föreningar, organisationer och

företag som kontaktade de ansvariga för ”Skolan mitt i byn”. Men ett sådant intresse behöver förstås mot bakgrund av de senaste decenniernas omvandling av välfärdsstaten till en marknadsstat, där allt mer av den service som tidigare tillhandahölls av offentliga verksamheter nu istället hanteras av privata företag och icke vinstdrivande organisationer (Destler & Page 2016).

Situationen är långt ifrån unik för Söderslätt, eller Sverige. Deborah Youdell och Ian McGimpsey (2015) menar att privatisering av tidigare offentlig verksamhet i Storbritannien har bidragit till att gränserna mellan offentliga och privata aktörer samt icke vinstdrivande organisationer blivit allt otydligare. Följden blir att kommunernas styrning förändras från att vara leverantör av tjänster till en markandskoordinator som köper tjänster genom anbudsgivning från de organisation som kommer med det fördelaktigaste anbudet. Argumenten för denna förändring har ofta klätts i en retorik av att avregleringen av det offentliga skapar möjlighet för lokala initiativ och stärker civilsamhället. Men mycket talar för att det generellt är de entreprenörer med det mest kostnadseffektiva förslaget, oavsett långsiktigheten i dem, som vinner upphandlingen. I själva verket har privatiseringen av det offentliga inneburit försvagning av den lokala demokratin då insynen och möjligheten att påverka företag och stiftelser är annorlunda än i politiskt styrda organisationer och verksamheter.

Slutdiskussion

I det svenska samhället har skillnaderna mellan skolor i olika områden ökat de senaste decennierna (Gustafsson & Yang Hansen 2017). Detta har lett till att elevers låga måluppfyllelsen i socialt utsatta områden har kommit att framställas som en grund för social oro och kriminalitet (Garrett 2017, Lunneblad m.fl. 2016, Holmberg 2016). Betydelsen av att satsa på skolan i dessa områden har inte bara framställts som ett sätt att förbättra elevernas skolresultat utan också genom att öppna upp skolan mot lokalsamhället. Detta har framhållits som ett sätt att skapa tillit i relationen mellan invånarna och till de offentliga institutionerna (Green 2016, Heers m.fl. 2016, Epstein & Sanders 2006). I den här artikeln har syftet varit att studera hur det som blir problemet *konstitueras* genom det arbete som sker genom ”Skolan mitt i byn”. Analysen bygger på ett etnografiskt material genomfört på *en* skola. Det innebär naturligtvis begränsningar för vilken utsträckning studien kan sägas bidra till en generell förståelse för insatser riktade till skolor i socialt utsatta områden. Studien visar också på behovet av fortsatt forskning om vad som sker med satsningar som riktas mot skolor i socialt utsatta områden.

I satsningen ”Skolan mitt i byn” beskrivs elevernas låga måluppfyllelse som det problem som insatsen syftar att svara mot. Det är även tydligt hur elevernas behov i skolan ses som del av en mer genomgripande problematik i stadsdelen. För att förändra denna situation ska skolan öppnas mot närsamhället och samverkan med föräldrarna ska fördjupas. Samtidigt visar resultatet hur samverkan i de lokala tjänstemännens och skolpersonalens tal i huvudsak handlar hur föräldrarna kan aktiveras och utbildas och mycket lite om hur skolans arbetssätt kan förändras så att föräldrarna får inflytande

(Goodall & Montgomery 2014). Genom aktiviteter som språkcafé och föräldrautbildning förläggs problemet utanför skolan och istället hos föräldrarna (Bacchi 2016). Detta kan tolkas som en form av styrning där föräldrarna blir mål för olika utbildningsinsatser så att de bättre kan möta skolans och samhällets förväntningar (Dean 2002).

Det är tydligt att det hos ansvariga inom stadsdelen finns en övergripande ambivalens i förhållandet till samverkan med föräldrar och lokala föreningar. Denna ambivalens kom till uttryck i bilden av ett lokalsamhälle märkt av bristande tillit, våld och kriminalitet. Den förståelse av problemet som de professionella i stadsdelen framhåller är långt ifrån unik för Söderslätt. Under de senaste decennierna har definitionen av vad som är ett socialt utsatt område förändrats. Då termen utsatta områden började att användas av olika myndigheter i mitten av 1990-talet var fokus på att invånarna i dessa områden hade låga eller mycket låga inkomster jämfört med övriga delar av befolkningen (Storstadskommittén 1997). Under senare år har kategorin utsatta områden även börjat användas av polismyndigheten. Förståelsen av vad som är problemet har i och med detta även kommit att ändras till att nu betyda ett område som karaktäriseras av en låg socioekonomisk status där kriminella har en inverkan på lokalsamhället (Dahlstedt & Ekholm 2018, Holmberg 2016).

Det är mot denna bakgrund som vi kan förstå hur det stigma som associeras med Söderslätt innebär en bristande tillit till invånarna som samverkanspartners (Hacking 1983). Problempositioner som kriminella samt radikala religiösa grupper skapar en berörelseskräck hos de anställda i stadsdelen som försvårar samverkan med lokala organisationer och föreningar. Istället väljer de ansvariga för ”Skolan mitt i byn,” att samarbeta med föreningar och organisationer utan tydlig förankring i stadsdelen. Styrningen av ”Skolan mitt i byn” skapar en marknad där olika intressenter säljer sina tjänster till skolan (Ball 2007). Det innebär också att de aktiviteter som genomförs inom ”Skolan mitt i byn” inte alltid är grundade i förståelsen av de behov som definierats då man inom stadsdelen tog beslut om insatsen. Vad som framstår som problemet och vad som är svaret styrs istället till stor del av de tjänster som säljs av olika intressenter (Bacchi 2016). Områdets sociala utsatthet blir framförallt en möjlighet för företag och organisationer att omvandla det erkännande de får för de insatser de gör i området till ett mervärde (Ball & Olmedo 2016, Ball 2007). Samverkan med Söderskolan – en skola känd från media för sina stora problem – blir ett sätt att stärka det egna varumärket hos företag och ge legitimitet åt icke vinstdrivande organisationer.

Referenser

Andersson, R. (2017) *Samverkan i demokratins försvar: en studie om den offentliga sektorn, civilsamhället och arbetet mot våldsbejakande extremism*. Göteborg: Förvaltningshögskolan, Göteborgs universitet.

Auerbach, S. (2011) ”Beyond coffee with the principal: Toward leadership for authentic school-family partnerships”, *Journal of School Leadership*, 20(6):728–757.

Bacchi, C. (2016) “Problematizations in Health Policy: Questioning How “Problems” Are Constituted in Policies”, *SAGE Open,* 6 (2): 1–16.

Baquedano-López, P., R.A. Alexander & S.J. Hernandez (2013) ”Equity issues in parental and community involvement in schools: What teacher educators need to know”, *Review of Research in Education,* 37(1):149–182.

Ball, S.J. (2007) *Education Plc: understanding private sector participation in public sector education*. Abingdon, Oxon: Routledge.

Ball, S., & A. Olmedo (2013) “Care of the self, resistance and subjectivity under neoliberal governmentalities”, *Critical Studies in Education,* 54(1): 85–96.

Beach, D., & O Sernhede (2011) ”From learning to labour to learning for marginality: school segregation and marginalization in Swedish suburbs”, *British Journal of Sociology of Education*, 32(2):257–274.

Blackmore, J., and K. Hutchison. (2010) ”Ambivalent relations: The ‘tricky footwork’ of parental involvement in school communities”, *International Journal of Inclusive Education*, 14(5): 499–515.

Bouakaz, L. (2007) *Parental involvement in school: What hinders and what promotes parental involvement in an urban school*. Malmö: Lärarutbildningen Malmö högskola.

Bunar, N. (2011) ”Multicultural urban schools in Sweden and their communities: Social predicaments, the power of stigma, and relational dilemmas”, *Urban Education*, 46(2):141–164.

Chen, M.E., J.A. Anderson & L. Watkins (2016) ”Parent perceptions of connectedness in a full service community school project”, *Journal of Child and Family Studies*, 25(7): 2268–2278.

Dahlstedt, M. (2009) ”Parental governmentality. Involving ‘immigrant parents’ in Swedish schools”, *British Journal of Sociology of Education*, 30(2): 193–205.

Dahlstedt, M. & D. Ekholm (2018). Den sociala exkluderingens mekanismer [Elektronisk resurs]. Förortsdrömmar. (47–68). Hämtad från http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:liu:diva-144512

Dean, M. (2002) ”Powers of life and death beyond governmentality”, *Cultural Values*, 6(1–2):119–138.

Destler, K.N., & S.B Page (2016) ”Moving toward mixed service delivery: The growth in schools run by non-governmental providers in ten cities”, *International Public Management Journal*, 1–35.

Foucault, M. (1987) *Övervakning och straff: Fängelsets födelse*. Arkiv. Lund.

Garrett, P.M. (2017) ”Castaway Categories”: Examining the Re-Emergence of the “Underclass” in the UK”, *Journal of Progressive Human Services*, 46(4):873–889

Green, T.L. (2017) ”From positivism to critical theory: school-community relations toward community equity literacy”, *International Journal of Qualitative Studies in Education*, 30(4):370–387.

Goodall, J., & C, Montgomery (2014) ”Parental involvement to parental engagement: a continuum”, *Educational Review*, 66(4), 399–410.

Gustafsson, B., K. Katz & T. Österberg (2017) ”Residential Segregation from Generation to Generation: Intergenerational Association in Socio-Spatial Context Among Visible Minorities and the Majority Population in Metropolitan Sweden”, *Population, Space and Place*, 23(4):2028.

Gustafsson, J. E., & K. Yang Hansen (2017) ”Changes in the Impact of Family Education on Student Educational Achievement in Sweden 1988–2014”, Scandinavian Journal of Educational Research, 62 (5):719–736.

Hancock, L., & G. Mooney (2013) ”Welfare ghettos” and the “broken society”: Territorial stigmatization in the contemporary UK”, *Housing, Theory and Society*, 30(1):46–64.

Heers, M., C. Van Klaveren W. Groot & H. Maassen van den Brink (2016) ”Community schools: What we know and what we need to know”, *Review of Educational Research*, 86(4):1016–1051.

Hacking, I. (2004) ”Between Michel Foucault and Erving Goffman: Between discourse in the abstract and face-to-face interaction”, *Economy and society,* 33(3):277–302.

Hacking, I. (1986) ”Making up people”. s. 222–236. i Heller, T. C., M., Sosna, D.E, Wellbery (red.) *Reconstructing individualism: Autonomy, individuality, and the self in Western thought*. Stanford, CA: Stanford University Press.

Holmberg, S. (2016) *Insatser mot brott och otrygghet i socialt utsatta områden* [Elektronisk resurs]. Brå, Brottsförebyggande rådet Tillgänglig på Internet: http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:BRA-675

Gustafsson, J. (2010) ”Partnerskap, skolprestationer och ekonomiska realiteter i en territoriellt stigmatiserad förort”, *Utbildning & Demokrati*, 19(1):63–84.

Jeffrey, B., & G. Troman (2004) ”Time for ethnography”, *British educational research journal*, 30(4):535–548.

Jenkins, R. (2000) ”Categorization: Identity, social process and epistemology”, *Current sociology,* 48(3):7–25.

Lemke, T. (2002) ”Foucault, governmentality, and critique. *Rethinking marxism”*, 14(3):49–64.

Leonard, J. (2011) ”Using Bronfenbrenner’s ecological theory to understand community partnerships: A historical case study of one urban high school”, *Urban Education*, 46(5):987–1010.

Lozic, V. (2016) ”Normalisering av ungdomar i problem genom styrning av föräldrar: Från strukturella orsaksförklaringar till familjecentrerade lösningar”, *Sociologisk forskning*, 53(2):151–174.

Lunneblad, J., Y. Odenbring & A Hellman (2017). ”A strong commitment: Conforming a school identity at one compulsory faith school in a disadvantaged area”, *Ethnography and Education*. 12(1): 112–126.

Lunneblad, J., T. Johansson & Y. Odenbring (2016). ”Juridik eller socialpedagogik?: Skolors strategier för att hantera kränkningar”, *Sociologisk forskning*. 53 (3): 271–288.

Malmberg, B., E.K. Andersson & Z. Bergsten (2014) ”Composite geographical context and school choice attitudes in Sweden: A study based on individually defined, scalable neighborhoods”, *Annals of the Association of American Geographers*, 104 (4):869–888.

Nilsson, A., F. Estrada & O. Bäckman (2017) ”The unequal crime drop: Changes over time in the distribution of crime among individuals from different socioeconomic backgrounds”, *European Journal of Criminology*, 14(5):586–605.

Rädda barnen (2015) *Barnfattigdom i Sverige: årsrapport 2015*. Stockholm: Rädda barnen.

Skolverket (2018) *Analyser av familjebakgrundens betydelse för skolresultaten och skillnader mellan skolor: en kvantitativ studie av utvecklingen över tid i slutet av grundskolan*. Stockholm: Skolverket.

Storstadskommittén (1997) *Att växa bland betong & kojor*. Stockholm: Fritze.

Symeou, L. (2007) ”Cultural capital and family involvement in children’s education: Tales from two primary schools in Cyprus”, *British Journal of Sociology of Education* (28)4: 473–87.

Valli, L., A. Stefanski & R. Jacobson(2016) ”Typologizing school–community partnerships: A framework for analysis and action”, *Urban Education*, 51(7):719–747.

Vetenskapsrådet (2011) *God forskningssed* [Elektronisk resurs].Stockholm: Vetenskapsrådet.

Wacquant, L. (2016) ”Revisiting territories of relegation: Class, ethnicity and state in the making of advanced marginality”, *Urban Studies*, 53(6):1077–1088.

Youdell, D., & I. McGimpsey (2015) ”Assembling, disassembling and reassembling youth services’ in Austerity Britain”, *Critical Studies in Education*, 56(1):116–130.

Kontaktuppgifter:
Johannes Lunneblad, Institutionen för pedagogik, kommunikation och lärande vid Göteborgs universitet
E-post: johannes.lunneblad@ped.gu.se

Författarpresentation:
Johannes Lunneblad är professor vid institutionen för pedagogik, kommunikation och lärande vid Göteborgs universitet. Lunneblad har deltagit i både internationella och nationella forskningsprojekt om social utsatthet och segregation i multietniska förorter.

LARS ENGWALL

James G March

Banbrytande forskning om moderna organisationer

FÖRETAG, MYNDIGHETER OCH sammanslutningar drabbas då och då av problem på grund av beslut som i efterhand visar sig mindre välbetänkta. Aktuella exempel är Danske Banks verksamhet i Baltikum, Telias verksamhet i Uzbekistan, Transportstyrelsens behandling av IT-system och även Svenska Akademien. Inför rapporteringen om dessa fall ställs ofta frågan hur problemen kunde uppstå. För samhällsvetenskapliga forskare som studerar företag och andra sociala system är det därför en central uppgift att finna förklaringar.

För ekonomer var under lång tid teorier med antaganden om aktörers obegränsade rationalitet och tillgång till fullständig information grunden för deras studier. På så sätt kunde man analysera beslutsfattande rörande olika strategiska variabler såsom priser, produktionskvantiteter, etc. Samtidigt har dock dessa antaganden om rationalitet och full information kommit att ifrågasättas sedan empiriska studier pekat på att de inte alltid stämde. Bidragande till detta var också att ekonomutbildningar i USA från 1960-talet och framåt kom att rekrytera psykologer, sociologer och statsvetare. Därmed har olika slag av begränsningar i förutsättningarna för optimala beslut uppmärksammats allt mer.

Det faktum att individers beslutsfattande kan avvika från optimalt beteende därför att de saknar fullständig information och inte har förmåga att hantera tillgänglig information är i sig en betydande komplikation. Än mer komplicerade blir beslutsprocesserna, då det är fråga om fler individer som tillsammans ska fatta beslut. Denna komplexitet har vidare en tendens att tillta med antalet individer som deltar. Dessa omständigheter har lett fram till en stark och livaktig forskning rörande egenskaper och funktionssätt hos mänskliga system som forskare inom fältet benämner ”organisationer”. Därmed menas långt mer än vad som vanligtvis i svenskan avses med begreppet. I stället för att beteckna olika slag av intresseorganisationer rör det sig om alla slags system för mänsklig samverkan såsom företag, sjukhus, universitet, kommuner etc. Inom sådana enheter finns olika formella strukturer för att leda och fördela arbetet. Genom att studera dessa och de processer som pågår inom dess ramar har forskningen

Sociologisk Forskning, årgång 56, nr 1, sid 71–75.

© Författaren och Sveriges Sociologförbund, ISSN 0038-0342, 2002-066X (elektronisk).

öppnat något som tidigare med ett engelskt uttryck har betraktats som en ”black box”.

En centralgestalt för utvecklingen av forskningen om organisationer har varit den amerikanske professorn James G. March, som avled i september 2018 vid nittio års ålder. Han var forskarutbildad i statsvetenskap vid Yale, där han 1953 lade fram sin doktorsavhandling. Under drygt tio år var han därefter verksam vid Carnegie Institute of Technology i Pittsburgh för att under åren 1964–1970 verka som professor och dekan vid University of California at Irvine. Sedan 1970, under nästan femtio år, innehade han olika professurer vid Stanford inom statsvetenskap, sociologi, pedagogik och företagsekonomi. För skandinaviska forskare har han haft en särskild betydelse genom the Scandinavian Consortium for Organizational Research (SCANCOR) vid Stanford, som sedan trettio år tillbaka har gästats av organisationsforskare från Norden. I Sverige har hans insatser hedrats genom inval i Kungliga Vetenskapsakademien (1989) samt hedersdoktorat vid Uppsala universitet (1987), Göteborgs universitet (1998) och Handelshögskolan i Stockholm (2009).

Genom åren har James G. March publicerat ett betydande antal centrala arbeten, som har haft ett mycket stor påverkan på tänkandet och forskningen inom samhällsvetenskaperna. Hans första stora bidrag var den 1958 utgivna boken *Organizations*, som han författade tillsammans med 1978 års mottagare av Sveriges Riksbanks pris till Alfred Nobels minne, Herbert A. Simon. Det var ett banbrytande arbete, som var mycket nydanande för den då unga organisationsteorin. Boken tog sin utgångspunkt i några klassiker, framför allt i Frederick Winslow Taylors *Scientific management* från 1911. March och Simon diskuterade sedan ett antal viktiga omständigheter som de tidigare klassikerna inte beaktat: begränsningar i individers vilja att producera och att över huvud taget vilja vara en del av en organisation. De behandlade också konflikters betydelse i organisationer samt begränsningar i rationalitet. Avslutningsvis lanserade de en alternativ syn på rationalitet med beaktande av de begränsningar de tidigare diskuterat.

Med *Organizations* som grund fortsatte sedan March och Simon sin forskning i olika riktning. Simon kom att mer fokusera på individuellt beslutsfattande genom experimentella studier för att kunna utveckla datorprogram inom det område som nu sedan länge benämns artificiell intelligens (AI). March, å sin sida, ägnade sig i stället åt de processer som uppkommer i organisationer, då individer med osäkra förutsättningar ska fatta beslut tillsammans. De kom därmed var och en på sitt sätt att ge ytterligare viktiga bidrag till vår kunskap om mänskligt beteende och organisationers funktionssätt.

För James G. Marchs del betydde den fortsatta forskningen att han tillsammans med nationalekonomen Richard M. Cyert år 1963 publicerade ytterligare en bok som kom att bli en klassiker: *A behavioral theory of the firm*. I denna drog de båda författarna konsekvenserna av resonemangen i *Organizations* för beslutsfattandet i företag. De framhöll särskilt behovet av att se på organisationer som koalitioner av olika intressenter, som fortsätter sina engagemang i en organisation så länge som belöningarna överstiger de egna bidragen. Den synen innebär att målen inte är givna på förhand utan är resultatet av en förhandlingsprocess mellan intressenterna. Dessa utgångspunkter ledde till att de introducerade ett begrepp som senare fått stor användning i forskningen: *organizational slack* (organisatorisk fetma eller överskottsresurser). De pekade

också på fyra andra viktiga fenomen för att förstå organisatoriskt beslutsfattande. Det första var organisationers tendens att hantera uppkomna problem sekventiellt och därför inte alltid kan förväntas uppvisa konsistent beteende. Det andra fenomenet de förde fram var att organisationer arbetar för att stabilisera sin omgivning för att göra den mer förutsebar. För det tredje pekade de på att organisationer tillämpar problembaserat sökande, det vill säga att de likt brandkåren rycker ut för att lösa akuta problem. Det fjärde fenomenet de uppmärksammade var att organisationer genom vad de kallar organisatoriskt lärande tar fasta på sina erfarenheter. Dessa drag ledde Cyert och March till slutsatsen att beslutsfattandet i organisationer snarare präglas av satisfiering än optimering. Därmed gick de emot traditionell ekonomisk teori med dess fokusering på vinstmaximering. Boken kom att mottas välvilligt och har sedan den publicerades blivit ett standardverk som inspirerat många samhällsvetare världen över.

James G. Marchs betydelse för den framväxande organisationsteorin förstärktes ytterligare under 1960-talet genom att han engagerade en rad framstående forskare inom området som författare till samlingsverket *Handbook of organizations*, som utgavs 1965. Sedan dess har många handböcker inom samhällsvetenskaperna utgivits, men denna har fått en särskild betydelse för den senare utvecklingen, eftersom fältet då fortfarande var mycket outvecklat.

Ett viktigt inslag i *A behavioral theory of the firm* var att beslutsfattande är förknippat med osäkerhet. Denna omständighet utvecklade James G. March i boken *Ambiguity and choice in organizations*, som han publicerade 1976 tillsammans med den norske statsvetaren Johan P. Olsen. En mycket innovativ observation i denna är att problemlösningar i organisationer med oklar teknologi inte alltid föregås av observerade problem, det vill säga att beslutsfattare väljer bland ett antal möjliga lösningar för att lösa ett problem. I stället visar författarna att människor i organisationer ofta har lösningar, för vilka de söker lämpliga problem att tillämpa dem på. Samarbetet med Johan Olsen fortsatte sedan under många år och ledde fram till monografierna *Rediscovering institutions* (1989) och *Democratic governance* (1995), som båda var viktiga bidrag till vår förståelse av samhällsinstitutioner.

Ett annat huvudspår i James G. March fortsatta forskning var att fokusera på organisatoriskt lärande, som han tillsammans med Richard M. Cyert hade behandlat i *A behavioral theory of the firm*. Själv och tillsammans med andra behandlade han senare detta fenomen i ett större antal tidskriftsartiklar. De integrerades sedermera och fick en större spridning genom de två volymerna *The pursuit of organizational intelligence* (1999) and *Explorations in organizations* (2008). Utgångspunkten för dessa arbeten är att organisationer anpassar sina mål efter sina egna och andra organisationers erfarenheter. Därmed förändrar de både sin uppmärksamhet och sitt sökande efter information. Detta betyder att de ständigt förändrar sin uppmärksamhet mot vissa kriterier och ignorerar andra. På samma sätt kommer framgångsrika lösningar att anammas på bekostnad av alternativ. Därmed riskerar organisationer att hamna i kompetensfällor (*competency traps*) genom att låsa sig fast i tidigare rutiner och tillvägagångssätt, vilket hindrar innovationer och förändringar. Ett svenskt exempel på detta är det som hände Facitkoncernen, som var en mycket framstående tillverkare av

skrivmaskiner och mekaniska räknemaskiner men som kom att få stora ekonomiska problem då allt fler elektroniska lösningar såg dagen.

Marchs forskning visade också att organisatoriskt lärande kan innebära att man drar fel slutsatser om sambandet mellan orsak och verkan (*superstitious learning*). Detta är inte ovanligt i näringslivet där framgångar för ett företag oförtjänt tillskrivs den nuvarande ledningens åtgärder, även om grunden för framgångarna lagts långt tidigare. I vissa fall kommer den hyllade ledningens åtgärder, och för den delen också politikers beslut, senare att till och med visa sig diskutabla.

Ett annat viktigt begrepp då det gäller organisatoriskt lärande är det *organisatoriska minnet* som baseras på tidigare erfarenheter som registreras både formellt och informellt. Här pekade March på de problem som uppstår när organisationer har en stor personalomsättning, vilket innebär att mycket av den tysta kunskapen försvinner. Den kan också medföra starka begränsningar i förmågan att återvinna formellt registrerad kunskap.

Det organisatoriska lärandet innebär enligt March ett dilemma i organisationer. På kort sikt är det en fördel att vara långsam med att anamma nya saker, eftersom de som är snabba att ta till sig det senaste riskerar att göra misstag och att hoppa mellan olika lösningar. På lång sikt däremot är det stor risk att bita sig fast vid gamla framgångar och att bortse från nya alternativa lösningar. Här pekar March och hans medförfattare på problemet med närsynthet i lärandet. Det innebär att man inte tar hänsyn till avlägsna tider (historien), avlägsna platser (internationella perspektiv) och inte minst misstag som begåtts.

James G March fortsatte sin forskning långt efter vad som i Sverige utgör pensionsålder. Bland hans senare arbeten bör särskilt nämnas *The dynamics of rules* (March, Schulz & Zhou 2000), där författarna redovisar ingående studier av utvecklingen för regelsystemet vid Stanforduniversitetet. Därmed utvecklade March tillsammans med sina medförfattare en teori för hur organisationer skapar regler och sedan modifierar dem för att i vissa fall sedermera avskaffa dem. Härmed anknyter författarna väl till Marchs tidigare arbeten om beslutsfattande och lärande. March studier av akademiska institutioner fortsatte sedan under detta sekels första decennium genom en analys av framväxten av amerikanska ekonomutbildningar. Resultaten redovisades i monografin *The roots, rituals, and rhetorics of change* (Augier och March 2011). Denna volym rönte ett särskilt intresse eftersom amerikanska institutioner för ekonomutbildning sedan slutet av 1950-talet efter två rapporter från Carnegie Corporation respektive Ford Foundation i så stor utsträckning blivit förebilder världen över.

Genom sina skrifter under ett långt forskarliv har James G. March i sanning levt upp till innehållet i ett poem han skrev för en del år sedan: ”Libraries have books for us to read, so that we can write books for libraries to have”. Hans skrifter har inneburit banbrytande bidrag till modern organisationsteori och har därmed givit samhällsvetare viktiga redskap för att kunna förklara hur det kan komma sig att organisationer som företag, myndigheter och sammanslutningar över huvud taget fungerar. Därmed har vi fått en grund för att förstå varför olika problem i organisationer kan uppstå och hur de kan lösas. Detta har i sin tur givit ökade möjligheter att förbättra formerna för mänskligt samarbete och att med ett kritiskt sinne granska olika förslag till beslut som om de genomförs skulle kunna få förödande konsekvenser.

Referenser

Augier, M. & J.G. March (2011) *The roots, rituals, and rhetorics of change: North American business schools after the second world war*. Stanford, CA: Stanford Business Books.

Cyert, R.M. & J.G. March (1963) *A behavioral theory of the firm*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

March, J.G. (red.) (1965) *Handbook of organizations*. Chicago, IL: Rand McNally.

March, J.G. (1999) *The pursuit of organizational intelligence*. Malden, MA: Blackwell Business.

March, J.G. (2008) *Explorations in organizations*. Stanford, CA: Stanford University Press.

March, J.G. & J.P. Olsen (1976) *Ambiguity and choice in organizations*. Bergen: Universitetsforlaget.

March, J.G. & J.P. Olsen (1989) *Rediscovering institutions: the organizational basis of politics*. New York: Free Press.

March, J.G. & J.P. Olsen (1995) *Democratic governance*. New York: Free Press.

March, J.G., M. Schulz & X. Zhou (2000) *The dynamics of rules: change in written organizational codes*. Stanford, CA: Stanford University Press.

March, J.G. & H.A: Simon (1958) *Organizations*. New York: Wiley.

Taylor, F.W. (1911) *The principles of scientific management*. New York: Harper & Brother.

Recensioner

Anders Hylmö, *Disciplined reasoning: Styles of reasoning and the mainstream-heterodoxy divide in Swedish economics.* Lunds Universitet, 2018

As home of the Nobel Prize in economics—or as some would remind us, the Sveriges Riksbank Prize in Economic Sciences in Memory of Alfred Nobel—Sweden plays a distinctive role in the transnational discipline of economics. Though a small country, its importance is nevertheless assured through the prize committee's annual selection of laureates, based on having made discoveries of the greatest benefit to humankind. Thus Sweden punches above its weight when it comes to determining what kind of economics will be recognized as excellent in the global discipline.

But not all who study economics, broadly defined, are recognized as excellent by the discipline itself, or even as actually doing economics. To a greater extent than most social scientific fields, economics is comprised of an orthodoxy—mainstream, neoclassical economics of the sort taught in large university economics departments—and various heterodox challengers, located mostly in more marginal departments, assorted other disciplines, and sometimes outside academia altogether.

In *Disciplined Reasoning*, Anders Hylmö seeks to understand this divide—between what is "mainstream" and what is not, and how the division is produced and reproduced—in the context of Swedish economics. Drawing on insights from the sociology of science and science & technology studies, he uses interviews with economists (both mainstream and heterodox) as well as external evaluation reports for candidates for full professor positions in top Swedish economics departments to explore this question. Hylmö uses this data to develop the concept of "relational disciplinary style"—a style of reasoning, in Ian Hacking's sense, but ones that is produced within an academic discipline, in relation to external groups (other disciplines, heterodox economists), and changes over time. That is, Hylmö historicizes Hacking's concept, by drawing attention to the evolution of the economic style, while also drawing attention to the boundary work (to switch from Hacking to Gieryn) that is necessary to reproduce it. Hylmö argues that economics is productive because of its robust style, not despite it, and that while its strong epistemological and ontological assumptions exclude many questions and types of answers, they also offer lessons for other, less unified disciplines.

The interview excerpts with economists are fascinating to read. Asking mainstream economists directly about heterodox economics, for example, produces "a slight irritation" or "a clear and curious reluctance to talk," as if "this is something that doesn't really exist" (p. 240).

© Författaren och Sveriges Sociologförbund, ISSN 0038-0342, 2002-066X (elektronisk).

They are rich in insight into the process of socialization into the discipline, the central role of modeling, and the critique from outside.

But I found the analysis of evaluation reports to contain some of the most interesting findings. In these reports, senior representatives of the discipline evaluate and rank the quality of the full body of work of their peers, in reports of perhaps thirty pages in length. Here, we get a sense of economists' intellectual taste: for ambitious questions, simple models, and technical mastery. And we also get a sense of how that taste has evolved over the twenty-five years covered in the sample.

In particular, the last few decades have seen Swedish economics pulled increasingly into a global, rather than national, disciplinary field, at the same time that journal rankings—particularly the top journals—have become a "judgment device" that takes the place of independent evaluation of colleagues' work. Prior to 1995, evaluations of quality start with the work itself, then move to reference to its publication in "good international journals" almost as an afterthought. But after that, the focus increasingly becomes not the qualities of the work, but of the rankings of its outlets. References to "top 5" and "top 10" economics journals become central, and candidates who lack, for example, a "top 5" publication must be justified: "he does have a forthcoming article in the *Journal of Economic Theory* which is viewed by many economists as close to the level of the top 5 journals" (pp. 283–284). Thus meaningful evaluation has, in a sense, been outsourced: to the (presumably non-Swedish) reviewers of top (U.S.-published) journals, whose decisions about quality replace those once made within the national disciplinary field.

I learned a great deal from engaging with *Disciplined Reasoning*, which is well-written, well-executed and, particularly for a dissertation, quite readable. Like all such works, though, it has its limitations. The main findings are, in the end, primarily descriptive, and not entirely surprising—though full of welcome new empirical detail. Yet while description is undervalued, I did find myself wishing for a larger takeaway beyond the concept of "relational disciplinary styles". To some extent, this may be the result of economists having less meaningful things to say about heterodoxy, a primary question of the dissertation, than one might have anticipated. In the absence of other kinds of data on how disciplinary boundaries are produced and policed, the motivating question about heterodoxy does not, in the end, remain central. And while the volume is rich in insights into the changing relationship of the Swedish economics profession to the global field and its judgment devices (i.e. journal rankings), these are confined mostly to the empirical chapter on evaluation reports. More generally, the thesis is heavy on review of theory and existing literature relative to data analysis. Though the former is so clearly written I am sure I will return to it for reference, I nevertheless wanted more discussion and analysis of the empirical research itself.

These are nevertheless limited criticisms of a fascinating and well-executed dissertation, which is well-positioned to launch its author toward a successful academic career and an exciting research program. After reading *Disciplined Reasoning*, I will certainly be looking forward to hearing what else Anders Hylmö has to say.

Elizabeth Popp Berman
University at Albany, SUNY

SOCIOLOGFÖRBUNDET HAR ORDET

Sociologisk forsknings nya hemsida och Sociologidagarna 2020

I SAMBAND MED årets första nummer har Sociologisk forskning fått en ny hemsida på internet och ett mer professionellt och modernt uttryck. Styrelsen vill passa på att uttrycka vår stora entusiasm över detta. Den nya hemsidan är utan tvekan ett rejält visuellt lyft för tidskriften. Plattformen (OJS) ger dessutom möjlighet till ett mer effektivt redaktörsarbete, samtidigt som kommunikationen mellan författare, granskare, och redaktion fortsättningsvis kommer att följa den standard som har etablerats internationellt. Den nya hemsidan skall ses som en del av ett mer långsiktigt arbete att synliggöra och stärka svensk sociologi. Styrelsen riktar ett varmt tack till Sara Eldén, Christofer Edling, och Anders Hylmö för deras arbete med att ta fram den nya hemsidan.

Parallellt pågår en förnyelse av Sociologförbundets hemsida. Enligt plan kommer förbundets hemsida lanseras under året. Vi kommer här finna ett uppfräschat visuellt gränssnitt och ett mer användarvänligt verktyg för hantering av medlemskap.

Även planeringen av Sociologidagarna 2020 är i full gång. Sociologidagarna är förbundets mest omfattande regelbundna åtagande, vid sidan av Sociologisk forskning. Det står nu klart att nästa konferens anordnas av sociologerna vid Stockholms universitet. Konferensen kommer således att vara i Stockholm, och närmare bestämt i Aula Magna 18 – 20 mars 2020. Aula Magna ligger på universitetets campusområde, och är där de årliga Nobelföreläsningarna hålls numera. Vi kan stolt meddela att Jeffrey Alexander (Yale University) och Melinda Mills (University of Oxford) kommer att hålla anföranden. I övrigt kommer upplägget påminna om tidigare konferenser, om än med vissa justeringar efter de lokala arrangörernas önskemål. Styrelsen vill redan nu flagga för förbundets pris för bästa avhandling i sociologi, som kommer att delas ut i anslutning till Sociologidagarna i Stockholm. Detaljerad information om nomineringsförfarandet ges vid ett senare tillfälle, och kommer i sedvanlig ordning att återfinnas under denna rubrik i nästa nummer av Sociologisk forskning. En officiell inbjudan till Sociologidagarna 2020 distribueras innan sommaren.

En viktig uppgift för förbundet är att representera Sverige i de nordiska (NSA), europeiska (ESA), och internationella (ISA) sociologförbunden. Vårt inflytande är generellt större i det Nordiska sociologförbundet, även om vi i viss utsträckning också har möjlighet att påverka inriktningen av de internationella förbundens arbete. Vid sidan av Christofer Edling (Lunds universitet) och Sverre Wide (Örebro universitetet

och Högskolan Dalarna), ingår vår kassör Erika Willander (Uppsala universitet) i styrelsen för det Nordiska sociologförbundet. Förutom att arrangera en konferens vartannat år (nästa konferens är i Oslo, 5 – 7 augusti 2020), är det Nordiska sociologförbundet ansvarig för tidskriften Acta Sociologica (Sage förlag). Jón Gunnar Bernburg och Sigrún Ólafsdóttir från Island är de nya redaktörerna för tidskriften. Styrelsen har fått i uppdrag att föreslå nya konsulterande redaktörer för Acta, ett arbete som vi nu har inlett.

Kenneth Nelson & Arvid Lindh
Styrelseledamöter för SSF

.

Anvisningar för författare

Sociologisk Forskning accepterar för eventuell publicering vetenskapliga artiklar på svenska eller annat skandinaviskt språk samt engelska. Tidskriften tillämpar ett (s.k. double blind) referee-förfarande, vilket innebär att artiklar som publiceras i Sociologisk Forskning är bedömda av oberoende kollegor. Sociologisk Forskning accepterar endast texter som inte tidigare publicerats och accepterar inte manuskript som samtidigt erbjuds annan tidskrift eller förlag. Inga avgifter tas ut för publicering i Sociologisk Forskning.

Artiklar

1. För bedömning accepteras endast kompletta manuskript. Redaktionen accepterar inte synopsis, utkast till artiklar eller i övrigt ofärdiga manuskript.
2. Manuskriptets författare ska följa Sociologförbundets riktlinjer för samförfattande.
3. Manuskript registreras via Sociologisk Forsknings webbsida.
4. Manuskriptet ska vara skrivet i MS-Word med dubbelt radavstånd och försett med goda marginaler. Nytt stycke görs med radbrytning. Manuskriptets omfång ska vara minst 4000 ord och högst 10000 ord, inklusive abstract/sammanfattning. Redaktionen tar endast emot manuskript via webbsidan.
5. Författare ska inte anges i manuskriptet. På manuskriptets första sida anges endast titel och antal ord.
6. En sammanfattning på engelska om maximalt 175 ord, en engelsk översättning av titeln, samt fem nyckelord på engelska ska bifogas.
7. En kort författarpresentation på ca 50 ord ska bifogas. Ange även din titel, ventenskapliga hemvist, samt postadress.
8. Eventuella noter placeras som fotnoter i manuskriptet. Slutnoter ska inte användas.
9. Tabeller, figurer och bilder ska laddas upp i separata filer i sitt ursprungliga filformat.
10. Eventuella förkortningar skrivs med punkt (”t.ex.”).
11. Litteraturhänvisningar i löpande text görs enligt följande: (Sontag 1977:35) alternativt Sontag (1977:35).
12. DOI-länkar till referenser anges där sådana finns.

Referenser utformas på följande sätt

Bok: Pilgrim, D. & A. Rogers (1993) *A sociology of mental health and illness*. Buckingham: Open University Press.

Artikel: Haavio-Mannila, E., J.P. Roos & O. Kontula (1996) ”Repression, revolution and ambivalence: The sexual life of three generations”, *Acta sociologica* 39 (4):409–430.

Kapitel i bok: Dryler, H. (1994) ”Etablering av nya högskolor: Ett medel för minskad snedrekrytering?”, 285–308 i R. Erikson, & J.O. Jonsson (red.) *Sorteringen i skolan*. Stockholm: Carlsson.

Recensioner

Recensioner av sociologiska avhandlingar och annan relevant litteratur (inklusive kurslitteratur) välkomnas och bedöms av redaktionen. En recension ska vara minst 700 ord och högst 1500 ord. En recensionsessä, dvs. en recension där två eller fler böcker behandlas, ska vara högst 2500 ord. Ange författarens namn, bokens titel, utgivningsår och förlag.
Recensioner ska laddas upp via Sociologisk Forsknings webbsida.

Debatt och kommentarer

I syfte att bidra till en levande debatt finns möjlighet att göra debattinlägg i tidskriften. Ett debattinlägg ska omfatta max 3000 ord.
Där finns även möjlighet att inkomma med kommentarer till texter publicerade i tidskriften. En replik omfattar cirka 1000 ord. Kommentarer bör skickas till redaktionen senast 30 dagar efter det att texten publicerats. Författaren till den text som kommenteras ges alltid utrymme att svara på kommentarer som publiceras.
Debattinlägg och kommentarer ska laddas upp via Sociologisk Forsknings webbsida.

POSTTIDNING B

Redaktörerna har ordet
Christofer Edling & Sara Eldén

Om akademiskt hushållsarbete och dess fördelning
Sara Kalm

Imagined independence among highly skilled Swedish labour migrants
Ylva Wallinder

Utsatthetens mervärde – En studie av ”Skolan mitt i byn” i ett socialt utsatt område
Johannes Lunneblad

James G March – Banbrytande forskning om moderna organisationer
Lars Engwall

Recensioner

Sociologförbundet har ordet

Avs.
Sociologisk Forskning
Sociologiska institutionen, Lunds universitet
Box 114, 221 00 Lund
www.sociologiskforskning.se

Sveriges Sociologförbund
Swedish Sociological Association