



NYT FRA SFI

2 / 2010 JUNI

social forskning



SFI

DET NATIONALE
FORSKNINGSCENTER
FOR VELFÆRD

side 8



side 16



INDHOLD

TEMA

BAG OM LØNKOMMISSIONEN

KRONIKKEN

- 3** Prostitution frem i lyset
- 4** Hvis det offentlige var en brugt bil ...
- 7** Lønforskel mellem kvinder og mænd – hvorfor?
- 8** At være dér, hvor der er behov for viden
- 10** Fra klasseskel til socialt udsatte
- 12** Børn og unge på kanten
- 14** Gravide bruger 48 dage i sygesengen
- 16** Unge med ar på krop og sjæl
- 18** Grønlandske børn i Danmark lever som danskere
- 19** Sagsbehandlerens forskellige roller i jobcenteret
- 20** Hvorfor stjæler og slår unge mænd?

social forskning

2 / 2010 JUNI

SFi

DET NATIONALE
FORSKNINGSCENTER
FOR VELFÆRD

Hertuf Trolles Gade 11
DK-1052 København K
Telefon 33 48 08 00
Fax 33 48 08 33
sfi@sfi.dk
www.sfi.dk

Social Forskning udgives af
SFI – Det Nationale Forskningscenter for
Velfærd for at orientere om resultaterne af
centerets arbejde

REDAKTION:

Ulla Haahr (ansvarshavende)
Carsten Wulff
Mads Andersen Høg

ABONNEMENT:

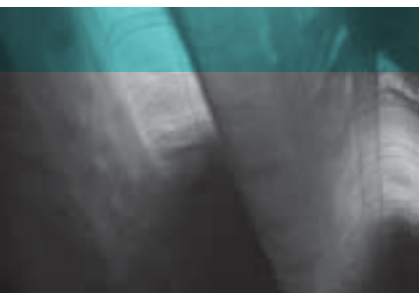
Social Forskning er gratis og udkommer
med fire ordinære numre om året.
Abonnement på de ordinære numre kan
tegnes ved henvendelse til instituttet eller
på www.sfi.dk. Bladet kan frit kopieres.
Elektronisk abonnement kan tegnes på
www.sfi.dk

GRAFISK DESIGN: Hedda Bank mdd

FOTOS: Hedda Bank (forside, side 3, 7, 8),
Fernando Audibert (side 5, 6), Jakob
Carlsen POLFOTO (side 11), Thomas
Vilhelm Scanpix (side 15), Ole Bo Jensen
(side 8, 12, 13), Michael Daugaard (side 17)
OPLAG: 4.800
ISSN-nr. 0903-7535
TRYK: Rosendahls Schultzgrafisk

Prostitution frem i lyset

SFI skal over det næste års tid kortlægge prostitution i Danmark. Forskerne skal ud på gaden og ind i massageklinikkerne for at kaste lys over de prostitueredes forhold. Undersøgelsen skal levere så objektive tal som mulig på et følsomt område, fortæller SFI-forsker Jens Kofod.



AF MADS ANDERSEN HØG



Hvordan er det at være prostitueret? Hvor mange sexarbejdere er der i Danmark? Hvor mange vil ud af det igen? Hvor stort er antallet af handlede kvinder i danske massageklinikker?

Debatten om prostitution i Danmark er ofte heftig, men der mangler saglig viden om helt basale fakta på området. Derfor har Socialministeriet bedt SFI om at kortlægge prostitution i Danmark. Forskerne skal frem mod april 2011 arbejde sig hele vejen rundt om de prostitueredes vilkår og hverdag.

"Det handler om levevilkår, rekrutteringsfaktorer og en bred forståelse af, hvordan det er at være prostitueret. Altså hvordan bliver man prostitueret, hvordan kommer man ud af det, hvordan er det organiseret osv.? Vi skal undersøge alle – også handlede kvinder og mandlige prostituerede," forklarer SFI-forsker Jens Kofod, der skal stå for undersøgelsen.

VALIDE TAL PÅ BORDET

Prostitution er et område, der vækker megen debat og mange følelser. SFI's undersøgelse skal levere et solidt, sagligt grundlag for både debat og beslutninger.

"Når man så har de valide tal, kan man overveje forskellige indsatser. Der vil være nogle, som gerne vil være prostituerede, og så vil der være nogle, der gerne vil ud af det. Hvordan kan man hjælpe de forskellige grupper?" spørger Jens Kofod.

UD PÅ GADEN

En lang række interviews med prostituerede skal danne grundlag for en større spørgeskemaundersøgelse, og projektet afsluttes med en egentlig optælling af, hvor mange der lever af at sælge sex i Danmark.

En af de største udfordringer i projektet bliver at få kontakt til de prostituerede og især at lave selve optællingen, mener Jens Kofod.

"Vi har endnu ikke lagt os helt fast på, hvordan vi vil udføre selve optællingen. Vi vil blandt andet trække på erfaringer fra optællinger i lande som Holland og Sverige, der har meget forskellige politikker om prostitution. Holland er meget liberalt, mens man i Sverige har forbud mod både at købe og sælge sex. Og så skal vi selvfølgelig ud hvor de prostituerede arbejder, altså på gaden, i massageklinikker og så videre," siger han.

Socialministeriet har via satspuljen afsat fire millioner kroner til projektet, der skal være færdigt i april 2011.

Hvis det offentlige var en brugt bil...

Det offentlige afspejler som arbejdsplads ikke helt det samfund, det er en del af. Det viser tre rapporter udarbejdet af SFI for Lønkommissionen. På positivsiden tæller, at offentligt ansatte er mere motiverede end deres privatansatte kolleger. Men omvendt trækker det ned, at det offentlige overvejende er en kvindearbejdsplads, at der er relativt få kvindelige ledere, og at lønforskellene mellem mænd og kvinder er (endnu) større end på arbejdsmarkedet som helhed.

TEMA

Madsen, M.B., Holt, H., Jonassen, A.B. & Schademan, H.K.: *Kvinder og mænd i den offentlige sektor. SFI 10:09*, ISBN: 978-87-7487-969-5

Thuesen, F.: *Ledelse og motivation i den offentlige sektor. SFI 10:11*, ISBN: 978-87-7487-971-8

Larsen, M.: *Lønforskel mellem kvinder og mænd i 2007. SFI 10:10*, ISBN: 978-87-7487-970-1

AF KIRSTEN HOLM-PETERSEN,
FREELANCEJOURNALIST

De tre rapporter, som Lønkommissionen har fået udarbejdet af SFI, indeholder et væld af oplysninger og nye indsigter, især om den offentlige sektor som arbejdsplads, men også om arbejdsmarkedet generelt. Rapporterne har undersøgt en række spørgsmål: Har mænd og kvinder lige stor lyst til at blive ledere, og oplever de de samme barrierer og incitamenter ift. at kravle op ad karrierestigen? Er det offentlige en attraktiv arbejdsplads for unge, der står foran et karrierevalg, og for ældre, der måske kun har få år tilbage på arbejdsmarkedet? Er der en ordentlig balance mellem mænd og kvinder i det offentlige? Hvordan er det lige med lønforskellene mellem mænd og kvinder i det offentlige?

Når man har læst rapporterne og talt med forskerne bag dem, kan man ikke nære sig for denne lidt populære udlægning (inden vi dykker mere ned i indholdet i rapporterne!): Hvis det offentlige var en brugt bil, der var til serviceeftersyn, ville mekanikeren nok råde til udbedring af visse små og store skader – især hvis bilen stod overfor en længere køretur!

En af de vigtigste karakteristika ved den offentlige sektor – altså både stat, regioner og kommuner – er, at det offentlige er en overvejende kvindearbejdsplads. Syv ud af ti offentligt ansatte er i dag kvinder – og der er ingen tegn på, at denne tendens stopper. Dette får på forskellig måde indflydelse på rapporternes analyser af kønsforskelle ift. hvem, der bliver ledere, ift. lønforskelle og ift. det offentlige som attraktiv arbejdsplads.

LØNTILLÆG OPFATTES SOM SKULDERKLAP

Sygeplejerske Line Hymøller fra Kolding Sygehus er på mange måder "prototypen" på mange af skævhederne på det kønsopdelte arbejdsmarked. Som sygeplejerske tilhører hun et af de store kvindefag indenfor det offentlige. Som tillidsrepræsentant lægger hun mærke til, hvordan



sygeplejerskerne prioriterer mange andre ting end løn – gode arbejdsvilkår, gode arbejdstider, indholdet i jobbet. Hun sammenligner sig selv med sin kæreste, der som håndværker er ansat i det private – for ham betyder lønnen meget for valg af arbejdsplads. Og som hun siger:

"Mænd tør nok stille større krav til, hvad de vil have ud af en lønforhandling. Kvinder tænker på et løntillæg som et skulderklap, uanset størrelsen af tillægget."

Undersøgelsen understøtter imidlertid ikke myten om, at kvinder i mindre grad går op i løn. Til gengæld dokumenterer rapporten "Kvinder og mænd i den offentlige sektor – karrieremønstre, lederønsker og ledermuligheder", at det offentlige er stærkt kønsopdelt. En række store kvindefag voksede

frem i 1960'erne og 1970'erne i takt med, at velfærdssamfundet overtog arbejds-

opgaver fra familien. I dag er der cirka 100.000 sosu-assistenters og 100.000 pædagoger i dagtilbud. Herudover er der andre store kvindefag – syge- og sundheds- og kontorområdet. Disse fagområder har en flad struktur med få ledere. Heroverfor står "gamle" arbejdsområder som politi, forsvar, læger, offentlig administration. Her er mere formaliserede karriereveje, mere fokus på leder-

efteruddannelse og relativt flere ledere ift. menige. De to områder har det til fælles, at de har få kvindelige ledere, og at alt tyder på, at kvinderne ikke finder lederstillingerne attraktive på grund af det, der kan kaldes "John Wayne-syndromet" – altså at der er en ide om, at ledere skal acceptere hasteindkaldte og sene møder, overarbejde og store krav.

Forskeren bag undersøgelsen, Mikkel Bo Madsen, mener, at en af måderne at få flere kvindelige ledere i de store kvindefag kunne være at lave flere formaliserede lederstillinger – altså i stedet for 500 sosu-assistenters i et geografisk område under én chef kunne man overveje at inddеле området i stillingsstrukturer med flere og tydeligere jobniveauer.

Men det mener formanden for FOA, Dennis Kristensen, ikke er vejen frem, da det ville fjerne det selvstyrende element i den nuværende organisering af arbejdet.

"Man skal ikke gå efter at få flere ledere, så forsvinder den sidste rest af medindflydelse for de ansatte. Til gengæld synes jeg, at de lederstillinger, der er, mere målrettet skal afspejle kønssammensætningen," siger Dennis Kristensen.

Generelt er der i øvrigt bemærkelsesværdigt få offentligt ansatte, der kunne tænke sig at blive ledere. Kun fire procent af kvinderne kunne tænke sig at blive ledere på deres egen arbejdsplads, mens 11 procent af mændene kunne tænke sig chefstolen, der hvor de arbejder. En mulig forklaring på dette relativt lave tal både for mænd og kvinder kan være, at offentligt ansatte er klar over, at det at være leder i det offentlige er at sætte sig i et ofte ubekvemt krydspres mellem politiske forventninger oppefra og de menige ansattes ønsker og krav nedefra.

AT LEVERE GOD SERVICE

Den anden af de tre rapporter – "Ledelse og motivation i den offentlige sektor" – er et litteraturstudium, der berører samme emne. Nemlig, at der i visse brancher måske bør være mere fokus på ledelse og vilkår for ledelse. Det gælder særligt institutionsledelse, fx børnehaver og plejehjem, i regioner og kommuner. Her er der mange ledere, der oplever vanskelige arbejdsbetingelser, fordi de må balancere mellem forskellige interesser, forholde sig til dilemmaer og træffe svære beslutninger. Forskeren bag denne undersøgelse, Frederik Thuesen, siger, at når en arbejdsplads som det offentlige gennemgår store og komplekse forandringer, så vil der komme fokus på, om kvaliteten af ledelsen er god nok – og der kan være områder, hvor ledelseskvaliteten kommer under pres.

Men litteraturstudiets fokus er at undersøge, hvad der generelt driver medarbejdere og ledere i det offentlige. Og her spiller kvaliteten af ledelsen ikke den store rolle. For både medarbejdere og ledere er det indholdet i jobbet, kontakten til kollegerne og brugerne og det at levere god service og kvalitet til borgerne. Litteraturstudiet har samtidig fundet undersøgelser, der peger på, at lederne i det offentlige i endnu højere grad end de menige medarbejdere finder deres jobindhold motiverende. 81 procent af lederne i det offentlige finder i høj eller meget høj grad deres arbejdsopgaver spændende og udfordrende mod 70 procent af lederne i det private.

"Undersøgelserne viser ikke hvorfor. Men et bud kunne være, at man i den offentlige sektor er med til at løse vigtige samfundsmæssige arbejdsopgaver – for eksempel at få

"MAN SKAL IKKE GÅ EFTER AT FÅ FLERE LEDERE, SÅ FORSVINDER DEN SIDSTE REST AF MEDINDFLYDELSE FOR DE ANSATTE. TIL GENGÆLD SYNES JEG, AT DE LEDERSTILLINGER, DER ER, MERE MÅLRETTET SKAL AFSPEJLE KØNSSAMMENSÆTNINGEN"
DENNIS KRISTENSEN, FOA



en kommunes plejesektor til at fungere ordentligt," siger Frederik Thuesen, der har stået for litteraturstudiet.

UNGE VIL HA' ORDENTLIG LØN

Til gengæld ligger der ifølge Frederik Thuesen nogle implikationer advarsler i de undersøgelser, der er med i studiet.

Den ene er, at folk, der arbejder med mennesker i den offentlige sektor, oplever, at de har nogle ret pressede arbejdsvilkår. Dette bliver især vigtigt i forhold til den udfordring med de store årgange, der indenfor få år går på efterløn og pension. Derved bliver fastholdelse et vigtigt begreb. Undersøgelser viser, at de ældre medarbejdere i det offentlige er endog meget motiverede. Men samtidig er der noget, der tyder på, at især mennesker, der arbejder i omsorgssektorerne, forventer at trække sig tilbage tidligt. "Konjunkturerne har dog stor betydning for, hvordan disse udfordringer konkret kommer til at vise sig for forskellige brancher", hedder det i rapporten.

Det andet er, at når vi nu ved, at der bliver færre unge, så bør det offentlige være meget opmærksom på, hvad der kan tiltrække unge hænder og hjerner til stat, regioner og kommuner. Og her ser det ud til, at der er "noget", der risikerer at komme i ubalance. Undersøgelser viser i hvert fald, at et flertal af de unge helst vil arbejde i den private sektor. At andre undersøgelser så viser, at de unge, når det kommer til stykket, vælger job ud fra, hvad der er meningsfuldt, og at de mener, at mange af disse arbejdsopgaver ligger i den offentlige sektor, får ikke faren til at drive over.

Hvis en ung i princippet gerne vil ind til det offentlige – lad os sige på et plejehjem – men samtidig har kig på et job på et slagteri, så kan det godt være lønnen, der får valget til at tippe til fordel for det private.

"Undersøgelser viser, at de unge mener, at det er vigtigt at blive ordentligt betalt. Så det er ikke sikkert, at den nuværende balance mellem løn og motivation kan fortsætte. Derfor skal man nok have fokus på lønnen, hvis man vil have fat i de unge," siger Frederik Thuesen.

Lønnen i det offentlige er et gennemgående tema i de tre rapporter. I den første – den om køn og ledelse – konstateres, at offentlige ansatte på tværs af skel mellem ledere og medarbejdere, kvinder og mænd, har meget enslydende ønsker til deres fremtidige arbejdsliv. "Ønsket om højere løn er mest udbredt", hedder det. Punktum. Og kvinder siger mere end det – hvis de skal arbejde over, skal det honoreres økonomisk.

I den anden rapport – den om ledelse og motivation – er løn en af de motivationsfaktorer, som de offentligt ansatte er mindst tilfredse med. En trøst for de, der sidder på pengestrømmen i det offentlige, kan dog være, at lønnen viser sig at være en af de faktorer, der har mindst betydning for den overordnede motivation.

LØNFORSKELLE ER MARKANTE

Den tredje rapport – "Lønforskelle mellem mænd og kvinder i 2007" – handler ikke bare om at registrere lønforskelle, men nok så meget om at se på, hvad kvinders og mænds forskellige fordeling på blandt andet uddannelse, branche og arbejdsfunktion betyder for disse forskelle.

For arbejdsmarkedet som helhed gælder det, at lønforskellen mellem mænd og kvinder er mellem 14 og 18 procent. De to forskellige procentsatser skyldes, at lønnen opgøres på to forskellige måder. Hvis man beregner

kvinders og mænds løn ud fra, hvor mange timer, de rent faktisk er på arbejde om måneden og dermed tager højde for, at kvinder har mere fravær end mænd, så bliver lønforskellene som helhed på arbejdsmarkedet 14 procent. Hvis man ikke indregner kønsforskelle, når det gælder fravær, så får man den høje af de to satser, nemlig 18 procent.

Forskellen er lidt større inden for den offentlige sektor som helhed – nemlig 15-20 procent. Inden for det offentlige er lønforskellene størst i regionerne, nemlig 24-34 procent.

Det helt centrale begreb, når man skal forstå lønforskellene, er "det kønsopdelte arbejdsmarked". Kønsopdelingen er både vandret og lodret. Den vandrette kønsopdeling handler om, at de to køn er forskelligt fordelt på brancher og sektorer – for eksempel at der inden for hospitalssektoren er den tendens, at flere kvinder er sygeplejersker, og flere mænd har de tunge specialist-lægejobs, fx som kirurger. Eller at kvinderne er sosu-assisterter og mændene har tekniske jobfunktioner. Den lodrette kønsopdeling handler om, at kvinder og mænd er forskelligt placeret i stillingshierarkiet – fx at kvinderne arbejder "på gulvet" mens mænd er ledere.

UDDANNELSE, ERFARING OG BRANCHE

Seniorforsker Mona Larsen, der står bag undersøgelsen, er gået videre end dette. Hun har undersøgt hvordan en række faktorer – uddannelse og erhvervs erfaring, branche, arbejdsfunktion og individkarakteristika – statistisk hænger sammen med lønforskelle mellem mænd og kvinder. Forskeren understreger, at de statistiske sammenhænge ikke siger noget om, hvorvidt lønforskellene er retfærdige eller ej.

Hun finder det imidlertid interessant, at når man ser på den offentlige sektor som helhed plus specifikt på regioner og kommuner kan de udvalgte faktorer knyttes sammen med stort set hele forskellen på mænds og kvinders løn. Mens når det gælder hele arbejdsmarkedet og staten kan disse faktorer kun gøre rede for henholdsvis cirka 70 og 60 procent af lønforskellen.

"For arbejdsmarkedet som helhed kan man måske forklare noget af dette med, at der er meget mere individuelle lønforhandlinger på det private område. For staten kan en af forklaringerne være, at der er andre forskelle mellem de to køn, som vi ikke fanger i analysen. I øvrigt synes der generelt at være en tendens til, at typisk kvindearbejde værdsættes lavere end typisk mandearbejde," siger Mona Larsen.

Eller som sygeplejerske Line Hymøller udtrykker det: "Jeg vidste godt, da jeg gik i gang med sygeplejerskeuddannelsen, at vi ikke tjener så meget som andre. Men nu jeg har været i arbejde i et stykke tid, er jeg blevet mere opmærksom på, at det måske er fordi der er så mange kvinder på arbejdspladsen, at der ikke sker så meget lønmæssigt."



Lønfor­skel mellem kvinder og mænd – hvorfor?

I Danmark ligger lønninger til mænd ca. 15-20 pct. højere end niveauet for kvinder. Denne lønfor­skel har været konstant de sidste 10 år. Hvorfor det er sådan, det giver en ny antologi fra SFI en række forklaringer på. Social Forskning har spurgt en af antologiens redaktører, Helle Holt, om baggrundene for lønfor­skellene mellem kønnene.

AF CARSTEN WULFF



Deding, M. & Holt, H. (red.): Hvorfor har vi lønfor­skelle mellem kvinder og mænd? SFI 10:12, ISBN: 978-87-7487-972-5

Antologiens titel er *Hvorfor er der lønfor­skelle mellem kvinder og mænd?* Hvad svarer den på det spørgsmål?

HH: Det er der ikke noget enkelt svar på. Der er rigtig mange forhold, der indgår som delforklaringer. Et af de oplagte og meget synlige forhold er, at kvinder og mænd er placeret forskellige steder på det danske arbejdsmarked. Vi har et kønsopdelt arbejdsmarked i Danmark, hvor kvinderne groft sagt er ansat i den offentlige sektor, og hvor mændene er ansat i den private sektor. Mænd og kvinder arbejder simpelthen i forskellige sektorer, i forskellige jobfunktioner, og det giver forskellig løn. Og der, hvor kvinderne arbejder og i deres jobfunktioner, finder man den laveste løn. At forsøge at forstå, hvorfor det lige er sådan, det synes jeg er en vigtig udfordring. Det kønsopdelte arbejdsmarked forklarer nogle forhold, altså at kvinder og mænd laver noget forskelligt, men det forklarer ikke, hvorfor det lige er alle de steder, hvor kvinder arbejder, at lønnen systematisk er lavere, end der hvor mændene er. Det er bestemt en diskussion værd, om det er hensigtsmæssigt.

Hvor skal vi så søge forklaringerne på lønfor­skellene?

HH: Vi har med antologien samlet en række forskere med hver deres faglige tilgang til diskussionen om løn. Hver faglig tilgang giver en brik til forståelsen af lønfor­skellen mellem kvinder og mænd. Én brik til forståelsen af lønfor­skellene er den historiske. For 100 år siden blev manden betragtet som – og var – hovedforsørger, så derfor behøvede man ikke at give kvinden så meget i løn, fordi man havde en forventning om, at hun blev forsørget af sin mand. Og det var helt legitimt dengang, når fagforeningerne kæmpede for mændenes såkaldte familieløn.

Hele aftalesystemet mellem arbejdsmarkedets parter rummer altså nogle historisk betingede barrierer for ligestemte løn. Aftalesystemet indeholder selvfølgelig også nogle muligheder, da det er her lønninger forhandles. Muligheder og barrierer i aftalesystemet bliver beskrevet i nogle af kapitlerne i antologien.

Så er der diskussionen om velfærdsstaten, dens opblomstring, og dens betydning for kvindernes primære placering i den offentlige sektor.

Arbejdssociologerne ser på, hvad der foregår på selve arbejdspladsniveauet. Det er jo der, de daglige forhandlinger om løn foregår, og om hvem der skal have hvilke arbejdsopgaver, og hvem der så har størst chance for at få mere i lønningsposen.

Så alt i alt er der rigtig mange brikker, som tilsammen bidrager til lønfor­skellen mellem kvinder og mænd. Det vil også sige, at det ikke er noget, man bare lige kan ændre fra den ene dag til den anden, hvis der er et bredt ønske om det. Det er med små skridt og i et langt sejt træk, at tingene kan blive ændret.

Og hvem skal gøre det?

HH: Det er vi rigtig mange, der skal, tror jeg. Det er klart, at arbejdsmarkedets parter er dem, der regulerer lønnen på det danske arbejdsmarked. Og vi hæger jo meget om vores danske model, så det siger sig selv, at arbejdsmarkedets parter skal tage et stort træk i denne sag for overhovedet at få åbnet diskussionen. Men det kan også komme dertil, at man skal se på nogle andre elementer, fx lovgivning, på området. Vi kan alle sammen på vores respektive arbejdspladser lade være med at være så berøringsangste i forhold til at diskutere løn. Man må prøve at få en større genemsigtighed omkring, hvad det er, der giver den høje løn, og stille spørgsmålene, hvorfor er det, at der er forskellige lønninger på arbejdspladsen? Er det rimeligt? Eller er der gode grunde til det? Det er et fælles ansvar, at tingene bliver bedre, hvis man ønsker mindre lønfor­skelle.

Og hvor stor en lønfor­skel er det så vi taler om, og hvordan opgøres den?

HH: Der er forskellige opgørelsesmetoder omkring lønfor­skellen. Og det giver så lidt forskellige størrelser på lønfor­skellen mellem kvinder og mænd, men det er i størrelsesordenen 15-20 pct., og for­skellen har været stabil de sidste 10 år.

Hvordan er lønfor­skellen i Danmark sammenlignet med andre lande, der i øvrigt ligner os?

HH: Vi har bestemt en stor lønfor­skel i Danmark, når vi sammenligner os med andre lande. Men det er dog svært at lave en brugbar sammenligning internationalt omkring disse forhold, fordi vi bl.a. er kendetegnet ved, at kvinderne i Danmark i høj grad er på arbejdsmarkedet i modsætning til andre lande, hvor kvinderne i langt mindre udstrækning er på arbejdsmarkedet. Men kvindernes høje erhvervsfrekvenser gør også debatten om lønfor­skelle mere aktuel. Og det samme gør det forhold, at kvinderne uddanner sig i samme omfang som mænd og i øvrigt forventer at skulle være på arbejdsmarkedet hele deres liv. Så alt i alt skal der gøres noget ved den lønfor­skel.

At være dér, hvor der er behov for viden



Lisbeth Pedersen

BAG OM LØNKOMMISSIONEN

INTERVIEW AF TILDE ELLEHAMMER ANDERSEN

Hvad var Lønkommissionens opgave?

Det var at se på løn og lønudvikling i den offentlige sektor, på forskelle mellem mænds og kvinders løn. Derudover på ledelse, arbejdsvilkår og motivation. Vi skulle også se på, hvordan lønnen bliver dannet, og hvilke barrierer der er for at skabe gode og attraktive offentlige arbejdspladser.

Hvordan har SFI deltaget i kommissionens arbejde?

SFI har bidraget til lønkommissionen på to måder: Dels har jeg været med som uafhængig ekspert. Ikke direkte i en SFI-rolle, men på baggrund af min viden på området. Dels har SFI bidraget med en række rapporter.

Beskæftigelse og løn er mit arbejdsområde, og jeg kunne bringe viden ind i kommissionen, og fortolke den viden, der kom fra de forskellige analyser.

Det var vigtigt, at SFI var med, fordi vi har viden på dette felt. Især fordi vi har arbejdet med lønforskelle mellem mænd og kvinder. Vi har tidligere lavet en analyse

af, hvorfor der er lønforskelle mellem mænd og kvinder, og det har vi nu under-

søgt igen. Derudover har vi lavet en stor survey, der handler om ledelse og karriere i den offentlige sektor. Survey'en er en spørgeskemaundersøgelse, og dem er vi vant til at bruge her på SFI. Vi har også lavet et litteraturstudie af, hvad man ved om ledelse, motivation og arbejdstilfredshed i den offentlige sektor.

Hvad får SFI ud af at deltage i kommissionsarbejdet?

Det er en vigtig del af SFI's arbejde at levere viden til beslutningstagerne. Den rolle udfylder vi i høj grad, når vi



er med i sådan en kommission. Vi bliver naturligvis også synlige med det arbejde, SFI laver og den viden, vi har – vores viden bliver brugt. SFI er en anvendelsesorienteret, vidensproducerende institution, og det er vigtigt for os at være dér, hvor der er behov for viden.

Men vi får også selv viden om, hvad der rører sig, og vi får idéer til, hvordan vi kan udvikle vores forskning og vores udredninger. Det giver inspiration til, hvad det kunne være en god idé at grave mere i.

Hvad er dit personlige udbytte af at have deltaget i Lønkommissionen?

Det har været meget interessant at sidde sammen med en masse vidende mennesker, som arbejder med det felt, jeg normalt selv beskæftiger mig med. Der har været nogle spændende debatter, og jeg har også lært nye mennesker at kende, og haft mulighed for at diskutere med dem.

Jeg var ikke så godt inde i alt det, der handler om lønforhandlinger i den offentlige sektor – om, hvordan man faktisk forhandler. De overenskomstmæssige rammer for lønforhandlingen. Det er overenskomstparternes hjemmebane. Min hjemmebane er fx dataindsamlingen og talanalysen og generel viden om arbejdsmarkedet og løndannelse... Man kan sige, at deltagelsen har bragt mig tættere på virkeligheden.

Var der noget, der overraskede dig?

Generelt synes jeg, at det var meget logisk, hvor parterne placerede sig. Men der blev diskuteret nogle detaljer, jeg ikke vidste, at man går op i at diskutere. Det kan fx være hvordan man indregner tjenestemandspensionen som en del af lønnen. Når det bliver taget op, kan jeg godt se, at det er vigtigt, men jeg var ikke klar over, at det var et tema til diskussion.

"VI FÅR IDÉER TIL, HVORDAN VI KAN UDVIKLE VORES FORSKNING OG VORES UDREDNINGER. DET GIVER INSPIRATION TIL, HVAD DET KUNNE VÆRE EN GOD IDÉ AT GRAVE MERE I" LISBETH PEDERSEN, SFI

FAKTA

Efter overenskomstforhandlingerne i foråret 2008 på det offentlige arbejdsmarked nedsatte regeringen en lønkommission. Det skete på baggrund af en række strejker, der opstod i forbindelse med forhandlingerne.

Lønkommissionen fik til opgave at belyse, om løndannelsen og ansættelsesvilkårene for offentligt ansatte understøtter en positiv udvikling af den offentlige sektor. I første omgang var formålet at se på forskelle mellem mænds og kvinders løn. Det blev udvidet til at handle om løndannelse generelt i sektoren med fokus på konsekvenserne af det kønsopdelte arbejdsmarked.



Er der nogle ulemper ved at deltage i kommissionsarbejdet?

Jeg har tidligere deltaget i en arbejdsmarkedskommission, og det oplevede jeg ikke nogle negative konsekvenser af. Jeg skal selvfølgelig være opmærksom på, at jeg stadig er en uafhængig ekspert, både før, under og efter arbejdet. Når kommissionen er færdig, skal jeg stadig kunne fremstå som en uafhængig ekspert. Derfor skal jeg kunne stå inde for de anbefalinger og de analyser, der er i rapporten. Jeg har været bevidst om at sige til og fra i forhold til det, der blev skrevet undervejs.

Hvilken betydning får Lønkommissionen?

Vi har bl.a. gjort opmærksom på, hvor lønproblemerne ligger, og hvorfor man skal være særligt opmærksomme på at gøre de offentlige arbejdspladser attraktive både for mænd og kvinder.

Hvis parterne tager det til sig og tager det alvorligt, så er der meget at arbejde med over et langt forløb. Hvis man skal nedbryde nogle af de strukturer, der er på arbejdsmarkedet i dag, er det ikke noget, man gør fra den ene dag til den anden. Hvis man fx skal sørge for, at der kommer flere mænd ind i sygeplejefaget, så er der noget at tage fat på, og det er på den lange bane.

Får det betydning for forskningen på SFI?

Det afhænger nok af, hvor debatten kommer til at forløbe. Man kan håbe på, at der bliver sat mere fokus på det, der handler om løn og køn, og om fleksibiliteten og strukturen på arbejdsmarkedet. Det er et tydeligt problem med det kønsopdelte arbejdsmarked. Så det kan være, at der kommer en større interesse for at analysere nogle af de forhold nærmere, der skaber kønsopdelingen, og hvordan man nedbryder det.

Har det givet dig særlige erfaringer at deltage i Lønkommissionen?

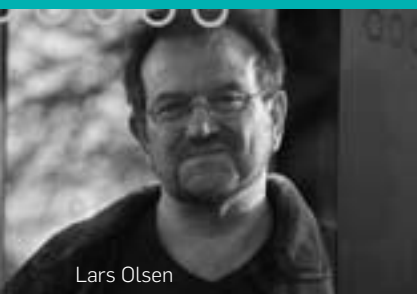
Det har været interessant at se, hvordan parterne – arbejdsgiver og arbejdstager – har forhandlet sig til rette omkring den rapport, der er blevet skrevet. Der har været en stor respekt indbyrdes mellem parterne, og også en stor vilje til at nå et resultat, også selvom de nogle gange står langt fra hinanden. Det var konstruktivt, og der var en god ånd. Det var interessant at se det spil i virkeligheden.

Man kan sige, at den danske model fungerer. Det lykkedes. Parterne kan tale sig til rette.

Fra klasseskel til socialt udsatte

Vi har mistet fornemmelsen for klasseskellene mellem brede samfundslag – både i socialforskningen og i den offentlige debat.

KRONIKKEN



Lars Olsen

AF LARS OLSEN, FORFATTER TIL "ELITERNES TRIUMF" OG ANDRE DEBATBØGER

I starten af dette årti udsendte filminstruktøren Per Fly tre meget omtalte film, der portrætterer hver sit sociale lag i det danske samfund.

"Bænken" tegner et barsk portræt af livet blandt de marginaliserede i en forstad.

"Arven" beretter om de menneskelige problemer for en rigmandssøn, der uventet arver familiens store virksomhed.

Den tredje film, "Drabet", handler angiveligt om middelklassen. Hovedpersonen er en gymnasielærer, der indleder et forhold til en af sine elever og kommer tæt på politisk ekstremisme.

De fleste er enige om de store filmiske kvaliteter, men som samfundsportræt er der en væsentlig mangel: En gymnasielærer tilhører faktisk den højeste uddannede – og højeste lønnede – tiendedel af den danske befolkning.

Det er imidlertid kendetegnende, at hovedpersonen hverken er maskinarbejder eller sosu-assistent. Selv tænksumme og socialt engagerede mennesker har mistet fornemmelsen for de skel mellem brede samfundslag, der stadig kendetegner det danske samfund.

Social ulighed reduceres til små marginalgrupper – hjemløse, børn anbragt uden for hjemmet, dem på bænken... Grupper, der vitterlig kæmper med store problemer, men også kun udgør få procent af befolkningen.

Bare læg mærke til ordvalget. For 30-40 år siden talte man i den offentlige debat om "klasseskel" eller "social ulighed". SFI dokumenterede i den ene undersøgelse efter den anden, at der var et dybt skel mellem de velstillede i socialgruppe I og det brede lag af underprivilegerede i socialgruppe IV og V. De to sidstnævnte – faglærte og ufaglærte arbejdere – udgjorde omkring halvdelen af befolkningen.

I dag bruges helt andre begreber. Der tales om "socialt udsatte" eller "negativ social arv". Alene ordvalget illustrerer, at det er mindre og mere marginale grupper. Det

antages, at 90 procent af befolkningen tilhører den samme velstillede middelklasse – at klassesamfundet er noget, vi har lagt bag os, ligesom industrisamfundet, kakkellovnen og det sort-hvide tv.

Tallene dokumenterer ellers, at social ulighed ikke bare handler om små marginalgrupper. Det er eksempelvis stadig børn fra et mindre lag af højtuddannede, som har langt den største chance for at få en akademisk uddannelse – og dermed adgangsbillet til de attraktive og indflydelsesrige job. Og det er stadig de faglærte og ufaglærte, som har mindst indflydelse på deres eget arbejde.

Hvorfor har vi mistet fornemmelsen for disse skel – i den offentlige debat og i socialforskningen? Svaret bunder i flere faktorer. Forklaringerne kan, for igen at bruge et billede fra filmens verden, deles i tre kategorier: Den gode, den onde og den grusomme.

DEN GODE

En del af forklaringen er, at selve ulighedsmekanismerne i samfundet har ændret sig. Marginaliseringen på arbejdsmarkedet betyder, at betydelige grupper i den erhvervsaktive alder er på længerevarende overførselsindkomst, og ofte spiller dette sammen med andre risikofaktorer. Undersøgelser viser, at 10-15 procent af en ungdomsårgang vokser op med markant dårligere odds.

Hvis SFI stadig brugte modellen med fem socialgrupper, måtte der opfindes en ny socialgruppe VI. Dette er et træk ved samfundsudviklingen, der først for alvor er blevet tydeligt i de seneste årtier og med rette påkalder sig offentlig interesse. En interesse, der ikke bliver mindre af at risikogrupperne er storleverandør af udgiftskrævende foranstaltninger – fra overførselsindkomster over anbringelser udenfor hjemmet til specialundervisning.

DEN ONDE

Parallelt hermed er der imidlertid sket et dybere skifte i samfundsvidenskaberne – og i de offentlige forestillinger, der knyttes hertil. Enhver gymnasieelev kan i dag recitere forskere som Anthony Giddens og Ulrich Bech, som beskriver opløsningen af de traditionelle mønstre, individualiseringen – og hvordan vi "skriver vores egen biografi" og selv former vores identitet.

Det er da også rigtigt, at fabriksarbejderens søn ikke bare går i farmands fodspor og starter på fabrikken, sådan som det måske var tilfældet for 50 år siden. Han vælger mellem en bredere vifte af muligheder – at sælge mobiltelefoner, blive langturschauffør, måske ligefrem bryde kønsrollerne og starte som hjemmehjælper... Kendsgerningen er imidlertid, at en fremtid som læge eller sociolog fortsat er udenfor rækkevidde for de fleste arbejderbørn. Det vil langt oftere være professorens datter, som tænker i den slags baner.

Dette fremhæves da også af alternative samfundsvidenskabelige "skoler", fx Pierre Bourdieu. Det er imidlertid forestillingerne om de frie, selvrealiserende individer, som præger den offentlige debat – og i realiteten meget af den empiriske forskning. At tale om klasser eller lignende regnes for gammeldags og udløser næsten pr. automatik et hav af kritiske spørgsmål.

DEN GRUSOMME

Med til billedet hører, at finansieringen af den samfundsvidenskabelige forskning understøtter denne udvikling.

Tag bare SFI. Omkring halvdelen af institutionens omsætning stammer i dag fra opgaver på kontrakt for ministerier, kommuner og organisationer.

Det er for så vidt naturligt, at en mere omfattende forskning bliver mere efterspørgselsstyret. Det har imidlertid også konsekvenser for indhold og perspektiv. Vægten lægges på meget specifikke problemer – handicappolitik, boligsocial indsats, sundhedens betydning for arbejdsudbuddet osv. Samtidig styrkes tendensen til at fokusere på "socialt udsatte" og andre marginalgrupper. De er på én gang synlige og uhyre dyre i drift, socialt engagement og cost benefit går op i en højere enhed.

Andre sider af SFI's virksomhed finansieres i fællesskab med forskningsråd m.v., som har blikket stift rettet imod international profilering. Også dette trækker væk fra bredt anlagte nationale analyser af det danske samfund og dets sociale lag. Den danske levekårsundersøgelse fra 1980'erne blev finansieret af forskningsrådet – det vil næppe ske i dag. I de øvrige nordiske lande finansierer man løbende analyser af befolkningens levekår, men det sker ikke i Danmark.

Udviklingen har mere eller mindre rationelle begrundelser, men berører samfundsdebatten meget af dét salt, som SFI's analyser af social ulighed tidligere leverede.

"UDVIKLINGEN HAR MERE ELLER MINDRE RATIONELLE BEGRUNDELSER, MEN BERØVER SAMFUNDSDEBATTEN MEGET AF DÉT SALT, SOM SFI'S ANALYSER AF SOCIAL ULIKHED TIDLIGERE LEVEREDE"
LARS OLSEN, FORFATTER

SKIFTET I UDDANNELSESBATTEN

Det skal ikke glemmes, at der er en sammenhæng mellem forskning og analyse, offentlig debat og de løsninger, der kommer på den politiske dagsorden. Hér er uddannelsesdebatten et godt eksempel.

Det var i høj grad SFI's undersøgelser, der i 1960'erne satte uligheden i uddannelsessystemet på dagsordenen. Undersøgelserne dokumenterede ikke kun, at børn fra socialgruppe V havde ringere muligheder, men også at socialgruppe I nød godt af en privilegeret adgang til uddannelse. Resultatet var en bred og strukturel debat. Af uddannelsessystemets struktur og undervisningsformer. Af økonomiske, sociale og kulturelle barrierer.

I dag er fokus et andet – både i forskningen og debatten. Der er meget opmærksomhed på grupper med særlige problemer (eksempel: drenge med indvandrerbaggrund på erhvervsuddannelser) og meget specifikke tiltag (eksempel: mentorordninger). Det kan være relevant nok, men har også følger for perspektivet. Som regel bliver det individuelt snarere end strukturelt. Som regel er det mindre grupper "i bunden", ikke de brede ulighedsmønstre, der favoriserer de højere samfundslag.

EN GÆTTELEG

Som foredragsholder laver jeg tit en lille gætteleg med tilhørerne: "Hvor mange voksne danskere er akademikere," spørger jeg. Ofte gættes der på 20 eller 30 procent – ja, sågar 40 procent. Tallene bliver ikke ligefrem lavere, når tilhørerne selv er akademikere – eller bor i attraktive dele af storbyerne.

Det rigtige tal er – 8 procent. Det store flertal er faglærte eller ufaglærte, og der er fortsat betydelige uligheder mellem dem og de bedrestillede, hvad enten vi taler om indkomst, sundhed, uddannelse, arbejdsliv eller tryghed i hverdagen. I dén forstand er Danmark stadig et classesamfund. Vi er bare holdt op med at tale om det, endsige forske i det.



Børn og unge på kanten

Alle pladser var optaget og ventelisten var lang, da SFI den 25. maj holdt konference om udsatte børn og unge. Og de 250, der havde fået plads i Ingeniørforeningens Mødecenter ud til Københavns Havn, fik indblik i den nyeste forskning om børn og unge, der har svært ved at passe ind i samfundet eller er i risiko for at blive tabt på gulvet.

AF MADS ANDERSEN HØG



Selv om forskningen ofte arbejder med tal og generaliseringer, så har hver enkelt udsat barn altid en individuel og ofte tragisk historie. Det var budskabet fra leder af SFI's afdeling for børn, unge og familie, Anne-Dorthe Hestbæk, da hun bød de mange deltagere velkommen. Blandt andet derfor var der i alle plenumoplæg fra SFI's forskere udgangspunkt i netop børnene og de unges egne erfaringer.

SAMMENBRUD I ANBRINGELSER

Seniorforsker Tine Egelund fortalte om den første danske undersøgelse af såkaldte sammenbrud i anbringelser – dvs. når en anbringelse af et barn pludselig afbrydes af forskellige årsager. Undersøgelsen, der udkom i rapport-form i april, viser, at 1/3 af alle anbringelser bryder sammen, og at det især er i løbet af det første års tid, at en anbringelse er skrøbelig.

Tine Egelund pegede på en række forskellige årsager til, at en anbringelse pludselig bringes til ophør, men særlig én gav anledning til bekymret latter i salen. Undersøgelsen viser, at unge i mange tilfælde ryger ud af deres anbringelse med samme begrundelse, som de blev anbragt med i første omgang:

"Det kan for eksempel være en ung, der bliver anbragt, fordi han pjækker, er voldelig og stjæler. Senere bliver han så smidt ud af institutionen fordi han ikke overholder stedets regler: Han pjækker og slås og stjæler. Det svarer til, at man på psykiatriske hospitaler smed psykisk syge ud, fordi de fik et psykotisk anfald," pointerede Tine Egelund.

Til gengæld afslørede de samtaler, forskerne har haft med de unge, at relationerne med de andre unge på fx en institution er utrolig vigtige for den enkelte – både på godt og på ondt. Gode venner kan gøre en stor forskel, mens mobning til gengæld kan gøre tingene meget værre. Tine Egelund mente, at vigtigheden af fællesskaber med andre ligestillede unge ikke altid er erkendt på fx institutioner.

SLÆGTSANBRINGELSE OG INSTITUTIONSLIV

Efter en række workshops om blandt andet forebyggende foranstaltninger, selvmord og børnehavens betydning gik seniorforsker Turf Böcker Jakobsen på talerstolen og fortalte om en undersøgelse af slægtsanbringelse – altså når et barn eller en ung bliver anbragt hos familie.

Resultaterne af undersøgelsen udkommer først i efteråret 2010, men tilhørerne i salen fik her en forsmag på det arbejde, forskerne er i gang med. De har haft lange interviews med 15 unge, som er eller har været anbragt i den nærmeste familie, samt med en lang række centrale personer omkring de unge.

Turf Böcker Jakobsen kunne blandt andet pege på, at de unge i slægtsanbringelse forekommer mindre ensomme og oftere har en "vigtig voksen" i deres liv, end børn og unge, der er anbragt på "almindelig" vis. De har ofte en følelse af at blive "valgt til", som kan være vigtig når far eller mor ikke er der for dem.

Ph.d.-studerende Tea Torbenfeldt Bengtsson rundede dagen af med at fortælle om sit to-måneders feltarbejde på en sikret institution for unge kriminelle. Arbejdet med at få indblik i de unges liv bag låste døre danner, sammen med interviews og registerdata, grundlag for en solid afdækning af, hvad der sker med nogle af de unge, samfundet har sværest ved at håndtere.



Gravide bruger 48 dage i sygesengen

En medarbejder i lykkelige omstændigheder kan sætte chefen på overarbejde med at få dækket mange ekstra sygedage. 48 dage om året var gravide danske kvinder sygemeldt i perioden 2005-2007, viser SFI-rapporten *Gravides sygefravær*. Stadig flere sygemeldinger skyldes normale graviditetssmerter som bækkenløsning og plukkeveer.

AF MADS ANDERSEN HØG

Bach, H.B. & Henriksen, A.C.: *Gravides sygefravær*. SFI 10:07, ISBN: 978-87-7487-967-1

Morgenkvalme, plukkeveer, bækkenløsning, svangerskabsforgiftning eller det, der er værre. Det er på mange måder en prøvelse at være gravid, for udover den voksende mave og stigende forventninger må mange kæmpe med gener af mere eller mindre alvorlig art. Det fører ofte til sygemelding, viser en ny SFI-rapport.

I gennemsnit var gravide sygemeldt 48 dage om året i 2005-2007. I nogle brancher var tallet endnu højere – fx på hoteller og restauranter, hvor tallet er helt oppe på 59 årlige sygedage. Til sammenligning er det almindelige sygefravær i branchen blot 14 dage om året.

I forhold til perioden 2002-2004 er der tale om en generel stigning på 5 procent i gravides årlige sygefravær. Det svarer til to ekstra arbejdsdage i sygesengen.

VIL IKKE HAVE SMERTER

SFI-rapporten peger på, at en mulig forklaring på stigningen blandt gravide kan være, at kvinder i dag ikke så let accepterer, at der kan være smerter forbundet med graviditeten. Selv om plukkeveer og bækkensmerter ikke umiddelbart er farlige for hverken mor eller barn, så bliver stadig flere kvinder sygemeldt af den årsag. En jordemoder forklarer i rapporten:

"Hvis kvinder i dag har ondt, så gør de noget ved det. De forventer, at der skal gøres noget ved det, og hvis de har nogen graviditets-gener, så vil de i hvert fald sygemeldes for det, selvom det hører med til at være gravid, at man har ondt i ligamenter ved livmoderen, man har plukkeveer og måske sover dårligere."

EN LYKKELIG BEGIVENHED

Hverken læger, jordemødre eller virksomhedsledere synes dog at være indstillet på at presse gravide til at blive i arbejde, viser rapporten. Hotel- og restaurationsbranchen er en af de brancher med højt sygefravær blandt gravide,

men her vil man heller ikke stille spørgsmålstejn, når en gravid stuepige eller kok kommer med en sygemelding. Det forklarer Jens Zimmer Christensen, som er formand for brancheorganisationen for hotel- og restaurationsområdet HORESTA:

"Der er da forståelse for, at folk kan være nødt til at melde sig syge under en graviditet. Jeg kan ikke forestille mig den arbejdsgiver, der ikke vil acceptere det. Heller ikke selv om lægerne over årene har fået en tendens til at uddele sygemeldinger med mere mild hånd," siger Jens Zimmer Christensen og uddyber:

"Det er klart, at i virksomheder med mange kvindelige medarbejdere, er det i udgangspunktet en økonomisk belastning. Men det er også en lykkelig begivenhed. I min egen forretning er det første vi gør at sige tillykke og glæde os på medarbejderens vegne. Problemerne tager vi bagefter. Vi får jo noget igen fra barselsfonden, og hvis en medarbejder er syg i længere tid, er der mulighed for kompensation fra det offentlige," lyder det fra formanden for HORESTA.

FOKUS PÅ OMPLACERING

I fagforeningen 3F, som blandt andet organiserer mange af medarbejderne på hoteller og restauranter, har man fokus på gravides sygefravær. Blandt andet fordi det er med til at skabe ubalance mellem kønnene, forklarer familiepolitisk konsulent Peter Hamborg Faarbæk. Han synes, at 48 dages sygefravær i gennemsnit er højt, og han ved godt, hvor der skal sættes ind.

"For mig understreger det, at vi har en særskilt opgave ude på arbejdspladserne i forholdt til at gå mere aktivt til værks og se på fx omorganisering af arbejdet og omplacering af gravide. Det er mit indtryk, at der er mange, der i dag springer over dér," pointerer han.

SFI-rapporten viser, at nogle brancher er bedre end



GENNEMSNITLIGT ANTAL ÅRLIGE FRAVÆRSDAGE FORDELT PÅ BRANCHER I PERIODEN 2005-2007:

BRANCHE	GRAVIDITETSBETINGET SYGEFRAVÆR	ALMINDELIGT SYGEFRAVÆR
Autohandel, service og tankstationer	51	12
Bygge og anlæg	65	18
Detailh. og reparationsvirks.	55	13
Energi- og vandforsyning	28	12
Engroshandel	38	13
Finansiering og forsikring	37	12
Fiskeri	92	13
Foreninger, kultur og renovation	41	14
Forretningsservice	43	16
Føde-, drikke-, tobaksvareindustri	65	21
Hoteller og restauranter	59	14
Jern- og metalindustri	51	21
Kemisk industri og plastindustri	39	16
Landbrug, gartneri og skovbrug	64	16
Møbelindustri og anden industri	50	20
Offentlig administration	37	16
Post og tele	52	20
Råstofudvinding	27	12
Sociale institutioner	56	24
Sten-, ler- og glasindustri	40	15
Sundhedsvæsen	45	16
Tekstil- og læderindustri	53	18
Transport	50	18
Træ-, papir- og grafisk industri	38	13
Udlejning og ejendomsformidling	39	11
Undervisning	37	16
Uoplyst aktivitet	50	16
Alle brancher	48	17

Anm.: Tallene fra fiskeri, råstofudvinding, sten-, ler- og glasindustri samt energi- og vandforsyning skal tages med det forbehold, at kun et lille antal gravide var ansat i brancherne i perioden. Derfor er der betydelig usikkerhed forbundet med resultatet.

andre til at omorganisere arbejdet og finde andre opgaver, som den gravide kan klare. For eksempel i den offentlige administration eller i undervisningssektoren, hvor de gravide blandt andet får mulighed for at arbejde hjemmefra. Og det kan ses på de gravides sygefravær: For begge brancher var det i 2005-2007 nede på 37 dage.

Men det er langt fra alle arbejdspladser, der kan give medarbejderne mulighed for at arbejde fra computeren derhjemme. I mange af de brancher, hvor blandt andre

3F's medlemmer arbejder, er det ikke sådan lige til. Det er svært for industriarbejde-

ren at arbejde hjemme, og tjeneren kan heller ikke bare skifte til stillesiddende arbejde. Derfor ligger en sygemelding ofte mere lige for i brancher med fysisk hårdt arbejde.

EN LET LØSNING

Jordemødre og læger i SFI's undersøgelse peger på flere forskellige årsager til det stigende sygefravær: At de gravide i dag er mere oplyste og opmærksomme på selv små gener, at der er flere overvægtige, og at flere kvinder i dag bliver kunstigt befrugtet. De vurderer samtidig, at især fysisk hårdt arbejde er medvirkende til, at en mindre gruppe gravide bliver sygemeldt sidst i graviditeten på grund af helbredsmaessige følger af fysisk hårdt arbejde, selvom arbejdsopgaverne i udgangspunktet ikke burde medføre en fraværsmedling.

Det synes Peter Hamborg Faarbæk fra 3F er ærgerligt.

"Meldingerne fra vores afdelinger er, at man på mange arbejdspladser simpelthen finder det lettere at acceptere en sygemelding i stedet for at se på omplacering. Det forstærker problemet," siger han og påpeger, at mange af medlemmerne i 3F ofte ryger på dagpenge i stedet for løn, når de bliver sygemeldt.

Jens Zimmer Christensen mener ikke, der på hotel- og restaurationsområdet er tale om en let løsning.

"Jeg vil ikke sige, hvad der er lettere. Jeg vil hellere sige, hvad der er muligt. En omplacering kræver en virksomhed af en vis størrelse og forskellige funktioner, hvor man kan flytte folk. Og i vores branche løber du hurtigt ind i overenskomstmaessige forhold. Du må jo ikke sætte en tjener i køkkenet eller en stuepige i receptionen," forklarer formanden for HORESTA.

GODT SAMARBEJDE

Forskerne bag undersøgelsen understreger, at der generelt er et godt samarbejde mellem de gravide og arbejdsgiverne.

"Arbejdsgivernes omlægninger og de gravides ønsker er i meget høj grad samstemmende. Det tolker jeg derhen, at man i høj grad er enige om, hvordan man kører de ting ude på arbejdspladsen. Man snakker fornuftigt om det. Der er ikke noget, der tyder på, at det er et konfliktområde ude på arbejdspladserne," pointerer seniorforsker Henning Bjerregaard Bach, der står bag undersøgelsen.

SFI-rapporten bygger på registeroplysninger om gravides sygefravær, spørgeskemaundersøgelse med over 2.500 gravide kvinder samt interviews med enkelte virksomhedsrepræsentanter, praktiserende læger og jordemødre.

Unge med ar på krop og sjæl

Mange sagsbehandlere, voldsomme oplevelser og nye steder at bo igen og igen. Det er det billede, der tegner sig af unges anbringelser i SFI's nye undersøgelse. Udover at der for første gang bliver sat tal på, hvor mange unge-anbringelser, der ender med sammenbrud, består rapporten også af en række større interviews med 10 unge og de relevante voksne omkring dem. Det giver et sjældent indblik i tilværelsen for en gruppe udsatte unge i dagens Danmark. Vi bringer her et uddrag af anbringelseshistorierne.

AF ULLA HAAHR

LAJLA – 18 ÅR. Lajla ser ud til at trives på den institution, hvor hun bor på interview-tidspunktet. Hun har før den været anbragt seks steder. Lajla havde en selvskadende adfærd og konflikter med sin mor. Tre af anbringelserne ender med sammenbrud. Hun fortæller her om den første institution, hvor hun kommer som 16-årig, og hvordan det går, da hun kommer tilbage fra hospitalet efter et selvmordsforsøg:

"Jeg var på sygehuset i fire dage, så blev jeg udpumpet og lagt i drop og sådan noget. Da jeg kommer tilbage, er der ingen, der snakker med mig om det. De sagde bare: "Det var godt, at du kom tilbage" eller noget i den stil. De spurgte mig ikke, hvorfor jeg gjorde det. Det var ikke særlig sjovt. Jeg havde det ikke særlig godt. Mit forhold til pædagogerne var ikke særlig godt, men jeg havde det fint med de andre unge. Jeg lavede rigtig meget ballade. Vi røg fed og drak meget og sådan nogle ting. Vi kom hjem, når det passede os. Pædagogerne var ligeglade. De sagde ikke noget, men lukkede os bare ind. De har ikke styr på noget som helst på den institution. Kommunen har også truet mange gange med at ville lukke den ned. Det bliver værre og værre, mens jeg er der, vi lavede meget ballade, og jeg fik det mere og mere dårligt. Mig og nogle andre piger hoppede på pædagogerne. Jeg tror, vi ville have opmærksomhed. Vi slog dem og tog deres ting. Der var en dag, hvor mig og to andre tog vand, og så kastede vi poser med vand efter dem. Stuegulvet var helt vådt. Så tog vi alt, hvad der var i skabene og i køleskabet og kastede det ned på vandet, så det var noget brunt plask, der var så tykt. Pædagogerne løb efter de andre pædagoger og sagde, at vi skulle stoppe og sådan. Så gjorde vi rent efter os. Vi hoppede på pædagogerne og blev smidt ud. Det var fordi, jeg havde lavet så meget ballade. Så var det nok for dem, tror jeg. Så gad de mig ikke mere. Det var ikke særlig sjovt....

Lajla's kontaktperson på institutionen fortæller:

"Vi holdt skansen. Men vi kunne ikke have holdt den længere. Nej, det kunne vi ikke. Folk var helt flade. Folk var trætte."

ANJA – 20 ÅR. Bor med en veninde i en lejlighed og arbejder i en sandwich-bar. Hun har været igennem i alt 11 anbringelser, siden hun var ni år. Hendes tredje anbringelse er på et mindre sted, Gavnsø Huse, hvor hun falder godt til, men kræver mange ressourcer. Forstanderparret tager sig særligt af hende, men må opgave at fortsætte, fordi kommunen ikke vil bevilde de nødvendige ressourcer.

Anja fortæller: "Jeg var gal og voldelig og bla bla, som de også sagde deroppe. Jeg tror lidt, det var den der med, at man mærker en afmagt, men også lige så meget, at det er den der med at få opmærksomhed. Jeg har jo haft en mor, der tog på druk klokken lort om morgenen og kunne komme hjem tre dage senere, og vi levede af fiskepinde og æbleskiver og pandekagedej, som bare blev smurt ud på enpande, for det var det eneste, min søster kunne lave. Så jeg tror også lidt, at den opmærksomhed, som man ikke har fået hjemmefra, den prøver man at finde, og man vil altid prøve at stjæle opmærksomheden fra andre folk.....

Jeg havde et suverænt forhold til rengøringskonen. Og jeg havde et suverænt forhold til forstanderparret. Jeg var på weekend både hos forstanderparret og ved hende rengøringskonen. Og det var også helt anderledes, på den måde, at hvis det er det, du har brug for, så kommer du også ud og ser, hvordan en rigtig familie kan gøre. Og det var ikke noget med at lave ballade. Jeg tror, jeg var mere stille og rolig, når det var sådan. Så var det kun mig. Og Ulrik, forstanderen, ham fik jeg et suverænt forhold til, fordi de valgte at trække mig fra alle de andre, der boede deroppe. Han fulgte mig i tre til fire måneder, hvor jeg havde det rigtig godt."

Ulrik fortæller: "Hun har aldrig været tæt på en voksen på en god måde, som hun var her, for hver gang hun var i konflikt, så var vi nødt til at holde hende. Og det var altid mig, der sad og holdt hende. Og den dér først meget voldsomme, hvor man var nødt til at holde rigtig fast, og så lige så stille kunne mærke, at hun falder til ro og føler sig tryk, og nu er der nogen, der tager ansvaret fra mig – og det var rigtig mange gange i den periode.....det var flere gange om dagen. Når hun så var faldet til ro, så – jeg glemmer aldrig de øjne. Jeg synes aldrig, jeg har set nogen øjne med så dyb en sorg, når jeg kiggede ind i dem. Jeg er helt rørt af det stadigvæk. Jeg har aldrig set noget lignende. Det var sådan en stor sorg, man kunne se i de øjne, når hun var faldet til ro. Det var vildt. Men jeg tror på, at når man viser børn så stor en tillid og stadig kan lide dem, selvom de har gjort noget, der er voldsomt, så sker der noget, det tror jeg på."

ROBERT – 20 ÅR. Bor alene i lejlighed og er arbejdsløs, men ikke længere hashmisbruger. Er vokset op i en familie præget af disharmoni og et vist misbrug. Efter en periode med angstanfald og selvmordstrusler bliver han anbragt uden for hjemmet, og er igennem i alt fire anbringelser. Han får undervejs en dom for vold, og begynder at ryge hash – ikke mindst på den tredje anbringelse, Fyrtårnet, som han fortæller om her:

Egelund, T., Jakobsen, T.B., Hammen, I., Olsson, M. & Høst, A.: *Sammenbrud i anbringelser af unge*. SFI 10:06, ISBN: 978-87-7487-966-4

"Så fik jeg prøvet det dårligste sted for mig. Det ødelagde virkelig det hele. Men det var den sjoveste periode, jeg har haft....Jeg tror godt, at institutionen vidste, at der var nogen, der røg hash deroppe. Men de kunne bare ikke gøre noget ved det, for en af dem, der gjorde det, han var 18 eller 19 år – de lod ham altid være, for han skadede ikke nogen. Og så var det mig, der begyndte. Jeg havde prøvet det et par gange derhjemme, men det var aldrig noget. Så deroppe begyndte jeg at ryge fast, hver eneste dag nærmest. Bare sådan. Når nu det var der. Jeg følte ikke afhængighed til det, men det var alligevel hver dag, så man bliver på en måde vænnet til det, og så – ja, så kom jeg op at slås et par gange. Og så blev jeg til sidst politianmeldt."

Roberts mor fortæller om samme periode:

"Det er et sted, der bliver anbefalet gennem kommunen, som mente, at det ville være et godt sted, fordi der er meget personale på, og de havde meget meget stort kendskab til den slags unge. Robert er jo uden skole, aggressiv, og der bliver han rigtig puttet i den der kurv med, at han ligesom ikke er socialt moden, eller hvad det hedder, og ikke har empati sådan set, altså der kommer sådan nogle ting på ham. Og så accelerer det virkelig, der bliver det meget værre. Han får heller ikke medicin mere, plus noget andet, der er endnu værre: Han begynder at ryge hash. Det blev han virkelig aggressiv af, men det stoppede heldigvis på et tidspunkt. Det tog noget tid, før han forstod, hvad det gjorde ved ham, men han forstod det. Der har vi så et andet problem, for jeg har selv brugt en del hash. Det kan ske engang imellem. Jeg gjorde det fx på min fødselsdag. Der havde jeg jo lidt svært ved at argumentere over for ham. Men han er en af dem, der bare ikke kan tåle det, og det gjorde ham aggressiv, vildt aggressiv. Han er begyndt at stjæle, det har han sgu aldrig gjort før, og så er det jo, at han knækker næsen på én, og da sagsbehandleren og jeg kommer op på Fyrtårnet til en samtale, står politiet og venter."

Turf Böcker Jacobsen, en af forskerne bag undersøgelsen, siger om de unges beretninger og folkene omkring dem:

"I den hidtidige forskning om sammenbrud i anbringelser har det været ret ualmindeligt at spørge de unge selv om, hvad der overgår dem, og hvordan de tolker de processer, de er en del af. Vi betragter de unges historier som et vigtigt og nuanceret indlæg i forståelsen af sammenbrud i anbringelser. Det fremgår klart, at de unge har et andet perspektiv på oplevelserne, end de voksne omsorgspersoner. Dele af historien kan kun fortælles af de unge selv; det er en særlig viden, de har.

De unge giver også et mere nuanceret billede af sig selv end de etiketter, de ofte betegnes ved, fx: "Omsorgssvigtetede børn med antisocial adfærd". De er også unge med energi, der klarer sig imod dårlige odds, og som har stærke personligheder. De giver os vigtig viden omkring, hvad det vil sige at være klient eller bruger i det sociale system. Vi har også interviewet andre aktører end de unge, fx deres forældre, voksne på anbringelsesstederne og sagsbehandlerne. Deres udsagn er vigtige, fordi de klart viser, at der er mange årsager på forskellige niveauer – system-, institutions- og relationsniveauet – der spiller sammen om at skabe sammenbrud i de unges anbringelser."



Grønlandske børn i Danmark lever som danskere

De fleste grønlandske børn, der vokser op i Danmark, lever et hverdagsliv, der ligner deres danske jævnaldrendes. De fleste forældre betegner børnene som danskere, og de fleste af børnene taler slet ikke grønlandsk. Det viser en ny undersøgelse fra SFI.

Christensen, E.: *Grønlandske børn i Danmark*. SFI 10:03, ISBN: 978-87-7487-963-3

AF TILDE ELLEHAMMER ANDERSEN

På opslagstavlen i porten hænger en seddel om en grønlandsk nationaldragt til salg ved siden af tilbud om flybilletter. Fra et åbent kældervindue høres skramlende gryder. Dagens ret i caféen er hellefisk.

I Løvstræde i København ligger Kalaallit Illuutaat – Det Grønlandske Hus. Det er et knudepunkt for informationer og kulturelle arrangementer for grønlændere og om Grønland. Blandt husets mange tilbud arrangeres også fælles madlavning for herboende grønlandske børn.

MERE DANSKE END GRØNLANDSKE

Men selvom børnene laver mad sammen, og selvom de har mørk glød i huden og sort hår – så er deres hverdag som de danske børns. I en undersøgelse fra SFI sættes der fokus på de grønlandske børn i Danmark, og på, hvordan de lever her. Det viser sig, at de fleste hverken klarer sig bedre eller dårligere end danske børn.

I undersøgelsen bliver de danske børn sammenlignet dels med grønlandske børn i Grønland og dels med danske børn i Danmark. Både i skolen, i fritiden og hvad angår

familiens ressource, ligner de mest de danske børn. Fx har de grønlandske børn

i Danmark ikke flere problemer i relationerne til kammerater end danskerne, hvorimod en overraskende stor del af børnene i Grønland har den slags problemer.

ETABLERER SIG SOM DANSKERE

65 procent af forældrene til de grønlandske børn i Danmark betegner deres barn som dansker. Og de fleste af børnene – 69 procent – taler slet ikke grønlandsk.

"Det har undret mig, at så stor en andel af børnene overhovedet ikke taler grønlandsk. Forklaringen er formentlig,

at de fleste børn i undersøgelsen både har en grønlandsk og en dansk forælder. De er derfor i lige så høj grad danske som grønlandske, og forældrene har valgt, at de skal etablere sig som danskere", siger seniorforsker Else Christensen fra SFI, som har gennemført undersøgelsen.

Mere end to tredjedele af børnene i undersøgelsen har "blandede" forældre. Halvdelen med en grønlandsk mor en dansk far. I den lille gruppe fra undersøgelsen, hvor begge forældrene er grønlandske, er der en større andel af børn, der har det svært. Flere af forældrene i denne gruppe er dårligt stillet, med få ressourcer og mange personlige problemer.

DANSK ER SPROGET

Inden for i Det Grønlandske Hus sidder Vivi Nielsen. Hun er selv grønlænder, og er ansat som kultur- og informationsmedarbejder. Vivi Nielsen er dansk gift, og har to "blandede" børn. Da børnene var små, ønskede hun, at de skulle lære begge sprog, og derfor talte hun grønlandsk til dem. Alligevel lærte de aldrig sproget:

"De taber det, når de kommer i institution. Det gik rimeligt stærkt for mine børn med at tabe det grønlandsk. Kommunikationen med min mand foregår på dansk, og det er en kamp med én selv at fastholde det grønlandsk sprog over for børnene", siger Vivi Nielsen.

DEN STORE VERDEN

Som andre unge mennesker er også Vivi Nielsens to sønner orienteret mod "den store verden". Den ældste af sønnerne er i gang med en uddannelse, og håber at kunne læse videre i udlandet, fx i London.

Samtidigt er sønnerne helt bevidste om, at deres mor er grønlænder. De vil gerne opleve de steder, hun fortæller om, og besøge fætrene og kusinerne. Men hjemmet er København, og det er her, deres hverdag skal fungere, mener Vivi Nielsen.

"Identitet er mange ting. Det er vigtigt for børnene at forstå, hvor deres forældre kommer fra. Det er lige så vigtigt at få dem integreret i det danske samfund uden at få dem til at føle sig udenfor. Så de kan være med i den almindelige dagligdag", siger hun.

SOLHVERV OG FASTELAVN

Det Grønlandske Hus står bag en række aktiviteter. I huset er der bl.a. udstilling, bibliotek og boghandler. På første sal findes en socialafdeling og en studievejledning. I caféen serveres grønlandske retter som moskusokse, rendyr – og denne dag altså hellefisk. Huset er også ramme om en række foreninger. Og selvom det hele handler om Grønland, afspejler aktiviteterne også det "blandede". De er både grønlandske, danske og internationale.

I kultur- og informationsafdelingen arrangerer Vivi Nielsen og hendes kolleger bl.a. foredrag, teater og film. Og årets traditioner bliver markeret. På spørgsmålet om, hvilke grønlandske traditioner, de fejrer i Det Grønlandske Hus, svarer Vivi Nielsen:

"Meget af det vi fejrer deroppe er internationalt, fx jul og påske. I Det Grønlandske Hus arrangerer vi fx også fastelavn med udklædning og katten af tønden. Og ja, så er der solhvervsfest: I det nordlige Grønland markerer de, når solen kommer tilbage efter en periode med mørke, og det fejrer vi også her", forklarer hun.

Sagsbehandlerens forskellige roller i jobcenteret

Der er stor forskel på, hvor håndfast kontanthjælpsmodtagerne bliver mødt af deres sagsbehandler i jobcenteret. Det bliver anset som en del af den socialfaglige viden at vurdere, hvad der er den bedste måde at sætte ind på over for den enkelte borger. SFI sætter i en ny undersøgelse fokus på sagsbehandlerens erfaringer. Ifølge formanden for Dansk Socialrådgiverforening er det sagsbehandlerens opgave at jonglere med rollerne.

AF TILDE ELLEHAMMER ANDERSEN

FAKTA

I undersøgelsen fra SFI har forskerne interviewet en række sagsbehandlere om deres erfaringer. De arbejdede alle med målgruppen af ikke-arbejdsparate kontanthjælpsmodtagere fra matchgruppe 4 og 5.

I rapporten sammenfattes sagsbehandlerens erfaringer i fire typiske måder at sætte ind:

1. Den "håndfaste" indsats
2. Den individuelle, trinvis indsats
3. Den tålmodige og hensyntagende indsats
4. Den privatlivsstrukturerende indsats

Henriksen, A.C.: *Veje til beskæftigelse*. SFI 10:04, ISBN: 978-87-7487-964-0

Alle landets kontanthjælpsmodtagere bliver kaldt til samtale hos en sagsbehandler i kommunens jobcenter. Det er ens for alle. Men den rolle, sagsbehandleren vælger at spille i sin indsats for at hjælpe borgeren tættere på et arbejde – den er vidt forskellig fra én sag til en anden.

I nogle tilfælde er det sagsbehandlerens erfaring, at den bedste indsats er den håndfaste type. Det er med krav, sanktioner og konsekvens, at sagsbehandleren møder borgeren:

"I den håndfaste indsats skal kontanthjælpsmodtageren helst have stillet høje krav, og skal gerne ud på noget, der ligner en almindelig arbejdsplads, fx i virksomhedspraktik. Man skal ikke være for eftergivende, og der skal motiveres gennem krav og økonomiske sanktioner", siger Annemette Coop Henriksen, forskningsassistent på SFI. Hun står bag undersøgelsen om sagsbehandlerens erfaringer med at bringe de kontanthjælpsmodtagere, der ikke umiddelbart er parate til at tage et arbejde, tættere på arbejdsmarkedet.

I andre tilfælde, viser undersøgelsen, er det bedst med en mere rummelig og forstående tilgang. Ellers risikerer den ledige måske at få det endnu dårligere – og indsatsen vil få den modsatte effekt. I disse tilfælde handler det om ikke at tvinge noget igennem, og om ikke at være for hård.

De dårligst stillede er måske plaget af diffuse problemer som misbrug og sygdomme. Her vurderer sagsbehandlerne typisk, at der er behov for en helt anden type tilgang. Her handler det om at støtte personen med at få dagligdagen til at fungere. Det kan være, at han skal have hjælp til at forstå et brev eller bestille tid hos lægen. Disse sager bliver ofte én lang afklaringsproces.

SOCIALFAGLIG VIDEN

Det kan også være, at sagsbehandleren – der typisk er uddannet socialrådgiver – ser en individuel og trinvis til-

gang som den bedste, når hun sidder over for en kontanthjælpsmodtager. Her handler det om at tilpasse forløbet til de problemer, personen har, og at give det rigtige tilbud på det rigtige tidspunkt.

"Problemerne kan være af alle mulige karakterer, og nogle skal løses før andre. Det kan fx være en person med et alkoholmisbrug, der bliver sendt i et afvænningsforløb. Når misbruget kommer under kontrol, kan de se på noget beskæftigelsesorienteret, måske en virksomhedspraktik", siger Annemette Coop Henriksen.

Hvis sagsbehandleren vælger den individuelle tilgang, får hun, ifølge de interviewede sagsbehandlere fra undersøgelsen, brug for den socialfaglige og teoretiske viden. Det er nemlig den, der gør, at de kan gennemskue, hvornår det er bedst at sætte ind med hvilken indsats.

SOCIALRÅDGIVERENS FAGLIGHED

Bettina Post er formand for Dansk Socialrådgiverforening. Hun kan sagtens genkende de forskellige roller, som sags-

Sagsbehandlerne i kommunernes jobcentre har til opgave at hjælpe kontanthjælpsmodtagerne tættere på arbejdsmarkedet. Hvis en borger har andre typer af problemer henvises han til andre sagsbehandlere i kommunens afdelinger, afhængigt af om problemet handler om børn, bolig, misbrug eller noget helt fjerde.

behandlerne i jobcentrene har. Hun mener, at socialrådgivere netop er gode til at jonglere med disse forskellige måder at møde borgeren på.

"Det er en del af socialrådgivernes faglighed at afkode, hvilket menneske man sidder over for, og hvordan man bedst sætter ind over for hver enkelt. Der er forskel på, hvad der driver de mennesker her", siger Bettina Post.

Socialrådgiverens vigtigste redskab er, ifølge Bettina Post, dialogen. I starten er det måske et spørgsmål om at skabe tillid og "tø modstanden op". Derefter gælder det om at finde ud af, hvad der motiverer den pågældende borger, og afklare, hvad problemet er. Og først derefter skal der sættes en proces i gang. Personens historie og reaktionsmønstre er med til at afgøre, hvilken rolle, sagsbehandleren skal spille i indsatsen.

"Socialrådgivere ansat i beskæftigelsesindsatsen skal stille krav, for det står i reglerne. Vi skal udmønte den gældende lovgivning, og det sætter rammerne. Så kan man selvfølgelig gøre det på mange måder, og hvis man gør det på én måde over for en bestemt person vil det give én reaktion, en anden måde vil give en anden reaktion", siger Bettina Post.

MOTIVATION SOM KODEORD

For netop motivationen er et kodeord for socialrådgiveren, mener Bettina Post. Uden borgerens motivation er det svært at få ham eller hende til at "rykke". Derfor arbejder socialrådgivere meget med motivation hos den enkelte – og også dette er en del af fagligheden.

"Man kan gøre alt efter faste skemaer og procedurer, og det sætter en vis ramme. Men motivationen kan man ikke tvinge frem. Den er nødt til at komme frem af interesse hos den enkelte, ud fra hvad man har på hjerte og hvad det skal føre til – og så for øvrigt forsøge at gøre nogle skridt i den retning", vurderer Bettina Post.

Hvorfor stjæler og slår unge mænd?

Hvis unge mænd mangler uddannelse og job, og hvis de er vokset op i hjem med arbejdsløshed, så har de en markant højere risiko for at blive dømt for butikstyveri, vold eller indbrud, viser en ny analyse fra danske og britiske forskere. Men er løsningen strukturelle tiltag, der modvirker den aktuelle, konjunkturbestemte høje arbejdsløshed? Eller skal fokus ligge på de kommende generationers uddannelse? En SFI-forsker og en konsulent fra Dansk Industri giver hver sit bud.

Christoffersen, M.N.: "Exploring Paradigms of Crime Reduction" i British Journal of Criminology, 50.2. pp. 222-23

AF KIRSTEN HOLM-PETERSEN, FREELANCE-JOURNALIST

Analysen fra SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, Københavns Universitet og Lancaster University har undersøgt, hvordan det er gået alle drenge født i Danmark i 1980 i årene 1994 til 2005, altså mens de var fra 15 til 25 år. Forskerne har undersøgt, hvor mange af dem, der har modtaget en dom for enten vold, butikstyveri eller indbrud. Herefter har de koblet oplysningerne med en række faktorer som forældrenes baggrund, forældrenes beskæftigelsessituation, hvor familierne boede i Danmark og de unge mænds egen skole- og arbejdssituation.

For de britiske forskere har undersøgelsen været et enestående talmateriale at arbejde med. Til forskel fra Storbritannien kan man i Danmark følge alle – både dømte og ikke-dømte – fra bestemte årgange og koble disse med oplysninger fra utallige registre. På den måde kan man tegne et fintmasket billede af en hel årgang unge mænd og deres familiebaggrund. Herved kan man se forskellen på de dømtes og ikke-dømtes baggrund på så forskellige variable som forældrenes registrerede selvmordsforsøg, domme for vold i barndomshjemmet, deres egen og forældrenes uddannelses- og beskæftigelsesbaggrund og deres egen og forældrenes misbrug af alkohol og narkotika.

SPORENE EFTER ARBEJDSLØSHED

Forskerne har samlet disse baggrundsvariable i fire kategorier: Forældrenes udsathed, for eksempel misbrug, skilsmisse og kriminelle adfærd, strukturelle forhold mens barnet voksede op, fx forældres arbejdsløshed, geografisk placering af hjemmet, for eksempel om familien boede i et ghettoområde og de unges egen ressourceprofil, for eksempel om han havde uddannelse, job eller misbrug.

Ifølge seniorforsker fra SFI, Mogens Nygaard Christoffersen, viser analysen flere typer af sammenhænge. For det første er der sammenhængen mellem de tre typer

af forbrydelser og de bagvedliggende strukturelle forhold under de unges opvækst. Og her viser der sig ifølge Mogens Nygaard Christoffersen et meget markant billede.

Det, der virkelig batter noget, er om forældrene har fået en uddannelse og om forældrene er i job, mens de unge vokser op. De anden store faktor er om de unge selv har fået en uddannelse. Hvis man vil gøre noget, der virkelig skal nytte på samfundsmæssigt plan, så er det her, man skal sætte ind, siger Mogens Nygaard Christoffersen.

SPORENE EFTER ARBEJDSLØSHED

For den danske forsker er det bemærkelsesværdigt – og trist – at kunne spore 80'ernes store arbejdsløshed hos de voksne i tallene for, hvor mange af deres børn, der senere blev dømt for tyveri, indbrud og vold. At 80'ernes arbejdsløshed er "skurken" er han ikke i tvivl om – andre analyser peger i samme retning.

GIV BØRNENE EN UDDANNELSE

Hos Dansk Industri læser man analysen fra de danske og britiske forskere med stor interesse. Analysen understreger ifølge uddannelsespolitisk konsulent, Casper Venbjerg Hansen, et meget dansk forhold. Nemlig at der er en meget tættere sammenhæng mellem forældrenes situation og børnenes chancer i livet, end der er i resten af Europa. Alligevel er det ikke forældrenes arbejdsløshed, Casper Venbjerg Hansen fokuserer på, når han beskriver Dansk Industris vægtning af instrumenter for at afhjælpe kommende generationers risikoprofiler.

Analysen bekræfter os i, at vi som nation skal have brudt den negative sociale arv. Og hvis det handler om at forhindre de børn, der vokser op i dag i at begå kriminalitet om 10-15 år, så mener Dansk Industri, at det giver langt større effekt at sørge for, at børnene får en uddannelse og et arbejde. Vi skal ikke bruge et arbejdsmarkedsinstrument til forældrene, men i stedet gå direkte til børnene, siger Casper Venbjerg Hansen.